

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD AZCAPOTZALCO**

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

AREA DE CONCENTRACIÓN: SOCIOLOGÍA POLÍTICA

ASESOR: OSCAR CUELLAR

**POLÍTICA PÚBLICA LABORAL Y PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL
DISTRITO FEDERAL**

**TRABAJO TERMINAL PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA
QUE PRESENTA : MUÑOZ RAMÍREZ PEDRO ANTONIO**

MATRÍCULA : 92311703

INDICE

INTRODUCCIÓN **Página 3**

CAPÍTULO I : ANTECEDENTES HISTORICOS **Página 5**

CAPÍTULO II : LAS TRABAJADORAS **Página 41**

**CAPÍTULO III : UNA PROPIEDAD SOCIAL
LIBERADA. POTENCIACIÓN DE SU FUNCIÓN
SEXUAL Y DETERIORO PROGRESIVO DE SU
FUNCIÓN REPRODUCTIVA.** **Página 58**

CONCLUSIONES **Página 66**

BIBLIOGRAFÍA **Página 71**

ANEXOS **Página 77**

INTRODUCCION

Fenómenos como el hostigamiento sexual en el trabajo y los llamados despidos por embarazos, han cobrado especial interés para sindicatos, gobiernos, empresarios, partidos políticos, y grupos feministas, quienes coinciden en que tales fenómenos son producto de relaciones desiguales entre hombres y mujeres, constituyen una problemática específica de las trabajadoras y por ello, necesariamente se pueden resolver a partir de una perspectiva de género, que ha sido incorporada por el gobierno mexicano (desde 1995), de forma gradual, a sus políticas públicas y programas, en razón de sus compromisos comerciales con otros gobiernos (ver apartado 1.3).

La política pública laboral en el D.F., plantea la mencionada problemática con cierto distanciamiento de las clásicas reivindicaciones de la población trabajadora, de tal manera que esta sostenga como una serie de demandas genéricas (contra el hostigamiento sexual en el trabajo y a favor de los derechos reproductivos) y no de clase.

¿ Por qué la política pública laboral desarticula las demandas de género a las de clase?

La política pública laboral está utilizando parte del conocimientos y saberes de una vertiente del feminismo llamado liberal como discurso oficial para conformar un modelo neocorporativo de relaciones laborales y sindicales asegurando la implantación de una nueva normatividad laboral que dé formalidad jurídica a una nueva cultura laboral , donde la participación de las trabajadoras es fundamental económica, política, social y culturalmente.

Los cambios de valores y de estructura relacional no se modificarían, al contrario se enfatizarían aun más en las prácticas colectivas. En ese sentido, la política pública laboral, sentaría las bases de legitimación para que las trabajadoras se constituyeran en sujetos de obligaciones bajo la tutela del estado, suponiendo con ello una liberación del ámbito doméstico, que se evidencia como el reforzamiento “ de una política sexual que funciona como mecanismo de control y regulación de la sexualidad para definir los espacios, las conductas y las relaciones entre los individuos” (ver Elsa Muñiz, apartado 2.2).

Uno de los objetivos del presente trabajo, consiste en presentar un esbozo del escenario que se está conformando en cuanto a la problemática mencionada anteriormente y algunos de los actores que participan en él.

Un segundo objetivo consiste en dejar claro que los significados y prácticas de la población trabajadora no van a ser erradicados sino contenidos por la regulación laboral, a medida que está se constituya en un hecho. En tal sentido se aborda el análisis de la problemática y se concluye que las regulaciones pretendidas se focalizan a la prevención de enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados (prevenir un problema de salud pública), disminuir las tasas de natalidad (un problema demográfico). Después de 25 años de políticas de control natal, México dejó de ser el país con 12 nacimientos por minuto, para registrar 4 en la actualidad - CONAPO) y evitar la pérdida de horas trabajo para las empresas reteniendo a una mano de obra muy barata.

1.-ANTECEDENTES HISTÓRICOS RECIENTES.

1.1 POLÍTICA PÚBLICA LABORAL

La política pública laboral actual para el Distrito Federal incluye dentro de sus estrategias de acción, la defensa de los derechos reproductivos y la lucha contra la violencia sexual, principalmente el hostigamiento sexual.

La maternidad resulta de gran importancia. Existe incumplimiento con respecto a lo que formalmente queda establecido dentro la Ley Federal del Trabajo como garantía de protección a la maternidad, ya que, se ha observado en los centros de trabajo una práctica recurrente de despidos injustificados que se han denominado despidos por embarazo dado el estado de gravidez de las trabajadoras al ser despedidas o “ invitadas “ a renunciar de la empresa.

Por tal razón la Subdirección de Mujeres y Menores en el Trabajo de la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, haciendo énfasis en la carencia de mecanismos regulatorios de las relaciones entre la patronal y las trabajadoras que son madres, propone además elaborar un Código Laboral y un Código Procesal de trabajo de forma separada, además de la creación de tribunales especializados para la procuración de justicia laboral dentro del Poder Judicial, que garantice la protección a la maternidad..

La Subdirección de Mujeres y Menores en el Trabajo, reconoce que tanto los despidos por embarazo como las pruebas de ingravidez son prácticas laborales discriminatorias no prohibitivas o contempladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT); sin embargo, se insertan en un marco regulatorio más amplio: el de los derechos humanos y desde luego, el propio derecho mexicano.

De ahí que la referencia obligada para reconocer a tales prácticas como discriminatorias y en consecuencia atentatoria contra las trabajadoras sea el artículo 4º. Constitucional que a la letra dice “Los derechos reproductivos se refieren a la libertad que deben tener todas las personas para decidir libre y responsablemente el número y espaciamiento de sus hijos, y disponer de la información, la educación, y los medios para ello”.

Por otra parte, la política pública laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo, promovida por la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, la Subdirección de Mujeres y Menores en el Trabajo, la Dirección Local de Inspección en el Trabajo (DILT), la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y el Sistema de CIAMS (INMUJER), y recientemente las UAVI 'S (Unidad de Atención a la Violencia Intra familiar), busca incorporar el delito de hostigamiento sexual como riesgo de trabajo por el ambiente hostil que genera, al Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo. Una vez fundamentado en la norma se constituiría en la base legal para establecer reglamentos al interior de los centros de trabajo, inclusión de cláusulas en los contratos colectivos de trabajo y en los códigos de conducta que permitan tomar medidas de

prevención y sanción contra el hostigador. Es decir, códigos éticos o de conducta como los que existen en empresas canadienses o estadounidenses.

A la par, la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal, conjuntamente con la Dirección General del Trabajo y Previsión Social, se divide para crear la Subprocuraduría de Atención a Mujeres. La finalidad que esta persigue se centra en la necesidad de reconocer en primer lugar, la existencia de una problemática específica de las trabajadoras, señalando que el hostigamiento sexual en el trabajo y los despidos por embarazo, son fenómenos y/o prácticas recurrentes en nuestra sociedad, derivados de las diferencias genéricas entre hombres y mujeres.

Tanto la elaboración de códigos de conducta al interior de los centros de trabajo, como la creación de una Procuraduría Local para la defensa de la mujer trabajadora, especializado en la problemática de género (en este caso la Subprocuraduría de Atención a Mujeres que surge a partir de mayo del 2000 durante el gobierno de Rosario Robles), son el resultado de las propuestas de política pública que incluyó el Seminario Internacional Sobre Hostigamiento Sexual en el trabajo # y que obedecen a los acuerdos internacionales en materia laboral que el gobierno mexicano tiene con Canadá y Estados Unidos principalmente.

El primer problema al que se enfrenta la política pública laboral actual es el de la inexistencia de los despidos por embarazo jurídicamente. Habría que definir en consecuencia qué es y bajo qué condiciones se presenta. Segundo , el reconocimiento expreso tanto de la patronal,

las propias trabajadoras, los sindicatos y en general los actores que de alguna u otra manera se vieran involucrados. En este sentido el interés político que tiene para el gobierno mexicano la problemática específica de las mujeres no es gratuito debido a que de los 97.4 millones de personas en el país, la mayoría pertenece al sexo femenino, 51.3% son mujeres y 48.7% hombres. El 50% de la población es menor de 22 años, lo que significa que la otra parte se encuentra en edad reproductiva y en demanda de empleos.

Además, de 1990 a la fecha los hogares con mujeres jefas de familia van ganando terreno ya que se incrementaron al 20.6% cuando en aquella época era 17.3%. Con respecto a las estadísticas del suicidio, contrario a lo que se pudiera suponer, son las mujeres las que, en su mayoría, han optado por el camino del suicidio en México: Tan sólo en intentos de quitarse la vida, en 1990 se registraron 144 casos en total (61 de hombres y 83 de mujeres). Para 1999 las estadísticas se dispararon a 417 reportes (158 hombres contra 259 mujeres), que incluso aumentaron a partir de la crisis económica de 1995.¹

Para el presidente Vicente Fox la equidad de género es un indicador del desarrollo de un país y por ello se crea el Instituto Nacional de la Mujer, inaugurándolo en una fecha significativa el 8 de marzo del 2001, Día Internacional de la Mujer. Nombrando como presidenta de dicho Instituto a Patricia Espinosa Torres, quien destacó que al apoyar el movimiento femenino no solamente se está considerando a las mujeres, sino también a todos los grupos desprotegidos del país, incluso como una deferencia a los mismos hombres en

¹ Resultados del XII Censo General de Población y Vivienda.

busca de la igualdad de derechos y de oportunidades en todos los sentidos(los ingresos globales de las mujeres son 35% menores a la de los hombres).

El primer mandatario califica como una práctica infame el despido o la no-contratación de las mujeres embarazadas y advierte que la solicitud de certificado de ingravidez en el régimen laboral por ningún motivo deberá solicitarse en las dependencias de gobierno y resalta que la Constitución y la LFT establecen los mismos derechos para hombres y mujeres, "pero en muchos lugares encuentran pretextos para violarla y ponen en juego todo tipo de mañas para no cumplir sus disposiciones" (Meza, Laura. " Todo el peso de la ley a quien despida mujeres embarazadas", Ovociones:2001;6)

Si a todo lo anterior agregamos la escasa o nula flexibilidad de los horarios de trabajo (en ocasiones hay que rolar turnos), insuficiencia o inexistencia de guarderías , lo que imposibilita a las mujeres el ocupar cargos de mayor responsabilidad o de decisión, además de que las obligaciones del hogar carecen de una remuneración, las mujeres todavía tienen un largo camino por recorrer.

1.2- FEMINISMO A LA MEXICANA

El feminismo es un movimiento social que ha surgido en diferentes coyunturas históricas del desarrollo del capitalismo, por lo general, en momentos de crisis social volvió a resurgir hacia mediados de la década de 1960 en los países occidentales avanzados y se extendió a los países latinoamericanos. Como movimiento social reivindica la condición humana de la

mujer, igual y diferente a la del varón. Igual, en tanto que como mujeres y varones nos corresponde el goce de los mismos derechos humanos: a la vida, a la libertad de expresión, del pensamiento, de reunión, de circulación, al trabajo, a la educación, etc. Diferente, en tanto la mujer es la gesta y pare el fruto de la concepción humana.

Las demandas de género del feminismo, son sin duda resultado de una lucha que se ha ido universalizando a medida que se reconoce un modelo de relaciones humanas que excluyen a las mujeres y limita su campo de acción laboral. Cabe destacar que si bien, la construcción cultural de géneros y su asignación determinada a partir de características del orden biológico, específicamente genital, afectan a uno y otro sexo, son las mujeres quienes en su condición femenina, han explorado y descrito las formas y fines que los patrones culturales establecen a la hora de la interacción social.

El movimiento de mujeres o feminista es diverso, ha elaborado tres líneas de reflexión principales:

El feminismo liberal, históricamente reivindicó y organizó a las mujeres en torno a la cuestión de género: el trabajo doméstico, la educación de los niños como actividad exclusiva de las mujeres, el consumismo, la violencia pública y privada y los abusos en el ámbito laboral. Este feminismo en los setentas, llevó a algunas mujeres a ocupar cargos de dirección y toma de decisiones, la legalización del aborto y a eliminar las discriminaciones legales y administrativas contra las mujeres. Feminismo reformista o feminismo burgués, es otra forma de llamar al feminismo liberal, porque considera que las transformaciones globales de

una sociedad deben realizarse por medio de reformas graduales aparejadas a la realidad existente (Ver Ritzer, 1993: 388-391).

El feminismo radical desarrolló líneas de investigación y reflexión con respecto a la mujer y lo femenino desde el propio punto de vista de las mujeres. Los temas de debate, análisis, movilización, y acción eran: el aborto, la maternidad, el lesbianismo, la violencia, la pornografía, la prostitución. Este feminismo es una escisión de los movimientos y grupos de izquierda como el feminismo socialista.

El feminismo socialista reivindica un enfoque teórico, las principales hipótesis del marxismo que explican, por qué existen burgueses y proletarios, por qué unos detentan el poder y las mayorías están sometidas y explotadas, pero no dicen por qué la subordinación de la mujer al varón en todas las clases sociales y en la sociedad en su conjunto. Los temas más desarrollados por este feminismo son el trabajo doméstico, la participación femenina en la economía y el empleo femenino, y lo más importante, los procesos de reproducción de las desigualdades sociales, lo cual llevó a estas feministas a establecer alianzas con los hombres.

Nos interesa rescatar la postura del feminismo reformista porque la incorporación de la perspectiva de género para elaborar políticas públicas en la Ciudad de México, parte de la desventaja social (de género) de las mujeres para acceder a una política social bajo el principio de igualdad de trato y oportunidades que reconozca la diferencia.

En este apartado veremos que las demandas de género del movimiento feminista (sin ser un movimiento masivo) a partir de la década de los ochenta en México, constituyen la materia prima de la política pública laboral actual, para describir la problemática de las trabajadoras referida a su salud laboral, y la limitación de la normatividad y leyes derivadas de la misma, y su incumplimiento. Observaremos además que, las coordenadas género-clase fraccionan la lucha de las mujeres, al quedar subordinadas las demandas de clase a las de género en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en 1995.

Para 1980 en México, después de haberse desmembrado las instancias frentistas: Coalición de Mujeres y Frente Nacional de Liberación de la Mujer, se gesta una reunión masiva y nacional con una composición netamente popular que recupera el discurso reflexivo del feminismo.

El Primer Encuentro Nacional de Mujeres realizado en el Distrito federal en noviembre de ese año duró tres días y a él asistieron quinientas mujeres comprometidas con sus barrios, sindicatos, comunidades rurales, organizaciones independientes del estado, afiliadas a la izquierda. Como respuesta a la crisis económica de los setenta y ante los estragos de la década negra que comenzó en 1982, se construyeron grandes frentes populares.

El encuentro rompió con la tradición política de la izquierda mexicana, ya que incluyó los conflictos de género en la vida cotidiana como espacios de la lucha política, mismos que habían estado incluidos en el terreno de la lucha de clases. Se abordaron temas como la

familia, sexualidad, doble jornada y participación política de la mujer. El movimiento tomó vigor nuevamente durante la segunda mitad de los ochentas.

A pesar de la diversidad de problemas expuestos, la reunión permitió la creación de lazos de identidad general y sectorial que delinearon los ejes de discusión, análisis y organización sobre los que se apoyaría el naciente movimiento: "la opresión vivida en el mundo privado, donde la condición de madres y amas de casa "homogeneizaba" al conjunto" (Espinoza, 1993: 12) y las relaciones asimétricas de género.

"Si en los años setenta, núcleos reducidos de una clase media ilustrada imbuidos de un espíritu casi terapéutico sensibilizaron a la sociedad al incorporar la vida privada al ámbito de la política; en la primera mitad de los ochenta, militantes de movimientos de "clase" participaron masivamente en la construcción de un feminismo popular e intentaron incorporar la problemática de género a la lucha general de los explotados. Aún cuando la "lucha de clases" comenzó a adquirir una dimensión de género y el feminismo se enriqueció con una dimensión socio-política concreta que no tuvo en los setenta, los procesos no fueron complementarios sino cargados de contradicciones: la composición social, la problemática de género-clase, los puntos de partida y la perspectiva política de las feministas y de las mujeres de sectores populares mostraron contenidos y enfoques distintos que se tradujeron también en desencuentros y ritmos de desarrollo diferentes" (Idem).

Por ejemplo: mujeres de sectores populares tenían la idea de que las feministas no estaban comprometidas en la búsqueda de una sociedad para todos, ya que anteponían sus intereses de la relación con sus organizaciones de clase y ponían en segundo plano sus alianzas de género. Muchos compañeros de vida, de trabajo o de lucha e incluso mujeres, se opusieron a la lucha de género.

La corriente popular del movimiento feminista se desarrolló en medio de una tensa relación entre su conciencia de clase y su conciencia de género: ante las organizaciones populares las mujeres aparecieron como feministas; pero frente a las feministas su origen de clase las excluía. El problema durante la segunda mitad de los ochenta era vincular la lucha de los oprimidos y la lucha de género.

A raíz del terremoto de 1985 la sociedad mexicana comenzó a construir nuevas vías y formas de participación. Sale a la luz las condiciones de trabajo y explotación a que fueron sujetas las costureras hasta entonces; se crea el sindicato "19 de Septiembre", ello obligó a integrar bajo un solo proceso la resolución de los problemas de las costureras tanto al nivel de la esfera genérica, como de la esfera laboral; poniendo de manifiesto que al feminismo se le pueden dar distintos significados, pero que al asumirlo como cuestionador de las relaciones de poder y opresión obliga a reconocer su carácter democrático y su potencial crítico constructivo.

La agudización de la crisis y la disminución de subsidios fortalecen la lucha reivindicativa del género, las mujeres campesinas exigen al Estado, apoyo para impulsar proyectos

productivos, unidades agrícolas de la mujer, molinos de nixtamal, explotaciones avícolas. Las mujeres pobres de la ciudad participan en proyectos de salud comunitaria y de nutrición; las maestras se manifiestan como trabajadoras, denuncian el charrismo sindical; se crea la Red Contra la Violencia y por los Derechos de la Mujer, la lucha contra la violencia es uno de los ejes unificadores del movimiento; para 1990 se presenta ante la Cámara de Diputados, el proyecto elaborado por las feministas de 1979 (Convención sobre las formas de discriminación contra la mujer-ONU); se constituye el Frente por la Maternidad Libre y Voluntaria.

La vertiente popular del movimiento ha suavizado su postura hacia las demandas de género; el saldo político e ideológico de las mujeres de sectores populares, es mucho más amplio; han creado espacios para la reflexión de las cuestiones de género; buscan nuevas formas de acción y participación a raíz de la coyuntura de 1985 y 1988 (elecciones), mientras que la sociedad comienza un proceso de politización diversa.

Antes y después de las elecciones presidenciales, las mujeres comenzaron a manifestarse como ciudadanas, surge el Frente de Mujeres en Lucha por la Democracia (integrado por feministas, intelectuales, profesionistas y mujeres de organizaciones democráticas) que deciden negociar con el poder político las demandas del movimiento.

Se formó también la Coordinadora Benita Galeana que definió tres ejes de lucha: democracia, contra la violencia hacia las mujeres y por el derecho a la vida; en 1990 se forma la Coordinadora Feminista del Distrito Federal, que pretende desde una postura de

género, contribuir a la transición a la democracia (grosso modo la transición consiste en pasar de un régimen autoritario a otro que no lo es, y tiene dos valores fundamentales en su discurso: tolerancia y pluralidad). A partir del 88 el eje del movimiento es el debate sobre el feminismo y democracia relativo a políticas públicas.

La posición actual del movimiento feminista en México está vinculado a los acuerdos de la IV Conferencia Mundial de la Mujer en Beijing China que reunió a más de 30000 mujeres de todo el mundo. Donde cuatro fueron los acuerdos básicos:

- 1.- Tomar medidas y acciones concretas para romper todas las barreras discriminatorias y que garanticen el acceso a la educación y a la capacitación, asegurando la igualdad de oportunidades para la entrada y el ascenso en todas las esferas de la vida productiva de los países.
- 2.- Respeto a los derechos laborales conquistados, sobre todo ante la internacionalización del capital.
- 3.- El reconocimiento cualitativo y cuantitativo del trabajo doméstico y no remunerado de las mujeres
- 4.- Legislar y diseñar políticas públicas que aseguren una distribución equitativa de las responsabilidades familiares, así como evitar cualquier discriminación por las funciones reproductivas.

Así, observamos que las demandas de género tales como: igualdad de oportunidades en distintos planos, respeto a los derechos laborales (la legislación laboral mexicana sólo protege a la maternidad siempre y cuando exista una relación laboral), la valorización del trabajo doméstico (incluido el trabajo a domicilio), los derechos reproductivos (derecho constitucional) y la posibilidad de las responsabilidades compartidas (este punto se refiere a los permisos o licencias por paternidad que se quieren contemplar en la legislación laboral, a partir de lo que se conoce como nueva cultura laboral); constituyen el fundamento de la política pública laboral en materia de demandas de género.

Más adelante veremos que efectivamente se requiere erradicar la discriminación laboral a través de la política pública laboral pero no precisamente para mejora de la población trabajadora; al contrario, se busca homologar el capital humano como mero factor de producción. Las políticas y las prácticas comerciales internacionales juegan un papel definitivo.

1.3 PERSPECTIVA DE GÉNERO, POLÍTICAS Y PRÁCTICAS COMERCIALES INTERNACIONALES¹

¹ Ver artículos de Guadalupe López y Sona Kumar. "La perspectiva de género en las políticas y prácticas comerciales entre la Unión Europea y América Latina". Sara Román "El caso del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (NAFTA)". Ambos artículos quedan resumidos para dar forma al apartado, específicamente el de Sara Román.

El interés de incorporar la perspectiva de género a las políticas de comercio, surge de las diversas oportunidades que tienen las mujeres y los hombres de beneficiarse de las mismas y de prevenir los efectos negativos que puedan generar.

En México a partir de la crisis de 1982, se acabaron las políticas proteccionistas y se iniciaron políticas de ajuste estructural insertadas dentro de la economía internacional. El ajuste estructural consistió en reducir el rol económico del Estado Mexicano y abrir el mercado hacia el exterior con resultados negativos para la mayoría de la población. Este proceso de apertura llevó a nuestro país a ocupar el primer lugar al nivel mundial, con nueve tratados comerciales, siendo dos de los más importantes, el TLC, que inició en 1994 y el Acuerdo de Asociación Económica, Concertación Política y Cooperación entre México y la Unión Europea, que entró en vigor el primero de julio del 2000.

Durante la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre las Mujeres, (Pekín 1995), el gobierno mexicano se comprometió a incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y programas, lo cual se ha considerado para firmar los acuerdos comerciales, mismos que no contemplan las necesidades distintas de mujeres y hombres.

Existen también los acuerdos de Cooperación Ambiental y Cooperación Laboral que se firmaron el 14 de septiembre de 1993, al igual que el TLC, entrarían en vigor el primero de enero de 1994. El Acuerdo sobre Cooperación Laboral sería un instrumento que complementaría al TLC, a través de mejorar las condiciones laborales y niveles de vida de los tres países participantes, resaltando la importancia debida a las leyes laborales.

Los principios laborales que cada país se compromete a promover de acuerdo con sus leyes nacionales son: libertad de asociación, derecho a huelga, derecho de negociación colectiva, prohibición de trabajos forzados, eliminación de discriminación laboral, igual paga para hombres y mujeres, restricciones al trabajo de niños y jóvenes, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, compensación en casos de accidentes y enfermedades de trabajo, y protección a trabajadores migratorios.

Los objetivos a alcanzar son: mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida, apoyar los objetivos generales del TLC y motivar la aplicación efectiva de las leyes laborales en los tres países.

Entre las obligaciones que tiene cada país, se incluyen acciones gubernamentales para reforzar la acción y cumplimiento efectivo de su derecho laboral, como son: la creación de comités mixtos, el suministro de servicios de mediación, conciliación o arbitraje, y el respectivo cumplimiento del proceso en un tiempo razonable.

Los ministros de trabajo de los tres países (Canadá, Estados Unidos y México) conforman el Consejo Ministerial encargado de supervisar la aplicación del Acuerdo, mismo que deberá promover actividades de cooperación en las áreas de seguridad e higiene en el trabajo, trabajo de menores, trabajadores migratorios, prestaciones laborales, e igualdad entre hombres y mujeres en la esfera laboral.

Los principales sindicatos de Canadá y Estados Unidos tienen una preocupación con respecto a las repercusiones del TLC en el área laboral y al nivel social, así lo manifiesta la Reunión Trinacional Desafiando el Libre Comercio en las Américas, convocada por el Congreso Laboral Canadiense (1996) donde se elaboraron respuestas comunes, y los temas primordiales fueron: los derechos laborales y la cláusula "carta social", que presentó la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT).

Para abril de 1997 se llevó a cabo un foro nominado Comité Sindical de Desarrollo Internacional (LIDC) sobre derechos laborales. El comité está integrado por varios sindicatos canadienses, donde se destaca la postura del Congreso Laboral Canadiense para apoyar la campaña de la Confederación Internacional de Sindicatos Libres para incluir una cláusula social; de igual forma, que en todos los tratados comerciales se incluyeran siete normas centrales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), confiriéndosele una participación más activa.

Los siete convenios centrales son: 29 y 105, que se refieren a la abolición del trabajo forzado; 87 y 98, sobre derechos de asociación y negociación colectiva; 100 y 111, sobre igualdad de remuneración entre trabajadoras y trabajadores y la discriminación en el empleo; 138, concerniente al trabajo infantil.

Un ejemplo claro sobre discriminación referido a los derechos laborales y reproductivos de las trabajadoras mexicanas, fue el caso presentado por Human Right Watch en 1997 ante el

secretariado de la OAN ²(Oficina Administrativa Nacional) en Estados Unidos; la práctica de exámenes de ingravidez que realizan las maquiladoras de exportación en el norte de México y el despido por embarazo.

La OAN de Estados Unidos pidió información a través de un cuestionario a la Secretaría del Trabajo y a la OAN en México, sobre la recomendación en el sector privado. La respuesta fue que la Ley Federal del Trabajo (LFT) mexicana no contiene disposiciones relacionadas con los exámenes de no embarazo por considerar que son prácticas casi inexistentes al igual que los despidos por embarazo.

Además de que la legislación laboral mexicana vigila los derechos de las partes que integran una relación de trabajo y no así los asuntos de discriminación previos a la contratación, con lo cual el gobierno justifica la discriminación laboral. Así mismo, el gobierno mexicano considera, dada la "escasa frecuencia" de estos eventos, que la recomendación abarca sólo los derechos humanos y no los laborales porque las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia quedan protegidas por la LFT.

² Para el logro de los objetivos del Acuerdo sobre Cooperación Laboral se crea una Comisión Laboral que consta de un Consejo ministerial, un Secretariado Coordinador y cada una de las partes creará su propia Oficina Nacional Administrativa (ONA). La ONA servirá como punto de contacto para las otras partes y el enlace nacional con el Secretariado, facilitará el suministro de información a otras partes sobre derecho y prácticas nacionales laborales; actuarán como destinatarios de la correspondencia que el público envíe a la Comisión y llevarán a cabo evaluaciones preliminares y promoverán el intercambio de información pertinente para este acuerdo. Sara Román "El caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA)

Los discursos políticos y gobiernos han incluido la cuestión de la mujer a fin de legitimar las bases de los sistemas políticos de "consenso" porque existen acuerdos y convenios internacionales como los firmados con la Organización Internacional del Trabajo.

Después de la IV conferencia Mundial de la Mujer, el gobierno mexicano diseñó el Programa Nacional de la Mujer "Alianza para la igualdad" 1995-2000 mismo que recoge los acuerdos de la conferencia. Aunque ya desde la década de los años ochenta, el Plan Nacional de Desarrollo 1983-1989, estableció la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Más lejos todavía, la Convención sobre las Formas de Discriminación Contra la Mujer de la ONU, en 1979, señalaba que la discriminación hacia las mujeres dificulta su participación en las distintas esferas que conforman la vida social.

Francesca Gargallo, auto reconocida como feminista reformista independiente, señala que "Sin la eliminación de la discriminación contra las mujeres en las esferas de la vida económica y social es difícil plantear la defensa de los derechos de las mujeres en el trabajo porque la discriminación atañe todos los ámbitos de la vida laboral y empaña la visión de qué son la salud laboral, un salario digno, la estabilidad en el empleo, las prestaciones familiares, la seguridad social, el acceso a la profesionalización y el derecho a organizarse de las mujeres. No obstante, si asumimos que el derecho al trabajo es un derecho inalienable de todo ser humano, la discriminación se convierte en un crimen de esa humanidad" (Gargallo,2000:4).

Desde el discurso de los derechos humanos se plantea crear un marco jurídico-laboral internacional que erradique las distintas formas de discriminación hacia las mujeres que han realizado un gran esfuerzo para poder abrir camino en una sociedad tradicionalmente "machista".

1.4 MERCADO LABORAL ACTUAL Y MUJERES.

La entrada de nuestro país a la modernidad requirió la incorporación masiva de la población a las tareas económicas iniciadas a partir de la década de los cuarenta; con ello el planteamiento de que la participación de las mujeres era vital para el desarrollo de nuestra sociedad toda vez que significaba una mano de obra barata, considerada poco calificada, y sin representación sindical.

La modernidad aprovechó estas ventajas y es especialmente durante el periodo 1982-1994 que se manifiesta de forma más clara por las denuncias de la doble jornada, los bajos salarios, y la segregación ocupacional. El déficit ocupacional, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, el nuevo federalismo y la privatización de los sistemas de seguridad han dado forma a la política laboral desde entonces, reafirmandola en la presente administración.

El Plan Nacional de Desarrollo 1983-1989, estableció la igualdad de oportunidades, obligaciones y derechos entre mujeres y hombres, la integración del sector femenino en los procesos económicos, educativos, políticos, culturales y sociales. A la par se instituyó la

Comisión Nacional de la Mujer como instrumento para promover los mecanismos del Programa Nacional de Acción para la Integración de la Mujer en el Desarrollo.

Según María Teresa Esquivel Hernández, en su artículo **Mujer y Modernización: análisis estadístico**, cuya información recopilada proviene principalmente de documentos elaborados por el CONAPO, y de los Censos de Población y Vivienda, menciona que a partir de 1940, se manifiesta un punto de inflexión en las tendencias demográficas y un proceso de industrialización a gran escala. Así mismo, la inserción de la mujer a las actividades económicas ha crecido de forma constante; señala la autora que para 1940, el 2.2% de la población total es población económicamente activa femenina, y para 1985, la PEA femenina constituye el 29% de la PEA total. Por otro lado, datos más recientes (Encuesta Nacional de Empleo de 1996 en el Distrito Federal durante el trimestre abril-junio), señala que del total de la PEA (3,778,737) más del 32% constituye la PEA femenina.

Para el 2000 se incrementó al 38% (CONAPO), esto quiere decir que en los últimos cuatro años la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha sido mucho más masiva; mientras que los doce años abarcados por las administraciones de Miguel de la Madrid y Carlos Salinas de Gortari, arrojaron un millón 417 empleos, frente a una demanda de 1.2 millones de empleos anuales; el desempleo y el subempleo aumentó en más de catorce millones de personas; destrucción de empleos formales y aumento del empleo precario en maquiladoras

y franquicias; e incremento de la fuerza de trabajo campesina que migra hacia los Estados Unidos.³

El artículo de Esquivel también arroja los siguientes datos: una gran proporción de mujeres se incorporan al mercado laboral a edades tempranas, lo que permite suponer, según la autora, que esta incorporación se hace en actividades insuficientemente remuneradas debido a una menor calificación producto de un bajo nivel de instrucción formal a estas edades (Ver Esquivel; 1989:94).

Al hablar de tasas de actividad femenina, es indispensable considerar las condiciones económicas, políticas, culturales y sociales, que posibilitan la incorporación de la mujer al mercado laboral. Para el caso mexicano, el trabajo de las mujeres de estratos bajos es para sobrevivir, existan o no hijos. Cuando hay hijos, se les llega a ver como una garantía que las protege en caso de viudez y abandono confiriéndole a la maternidad un valor de legitimidad, seguridad y satisfacción personal.

Al nivel económico, social, político y demográfico, las transformaciones sufridas a partir de 1940, posibilitaron cambios en la organización de la PEA por sector: para 1960 de cada cien mujeres económicamente activas, treinta y tres se ubicaron en el sector primario, trece en el secundario y 53 en el terciario; para 1980 de cada cien mujeres encontramos doce en el sector primario, treinta y tres en el secundario, otras tantas en el terciario y treinta y siete en

³ Max Ortega (1996) "Situación actual del movimiento obrero mexicano" en Memoria del segundo coloquio sobre Estado y movimientos sociales. UAM-I, pp.80.

actividades insuficientemente especificadas (CONAPO 1985 (b), p.37 citado en Esquivel,1989:95).

El proceso de modernización modificó las actitudes con relación al trabajo de la mujer y al tamaño de la familia, lo que facilita su inserción al mercado de trabajo; es importante señalar que el sector terciario absorbe proporción significativa de la PEA femenina, la cual se ha incrementado paulatinamente sobre todo en las ciudades como el Distrito Federal, concentrando buena parte de ésta en la burocracia, los bancos, tiendas de autoservicio, y el empleo doméstico.

La población migrante femenina a las ciudades como la de México, es la que se incorpora básicamente a actividades de servicios y comercios; esto es, su mayor concentración ha sido en subsectores menos dinámicos y actividades comerciales y de servicios de bajo nivel de productividad.

“En la Ciudad de México, el grupo Atabal supone la existencia de un ejército laboral femenino difícil de medir por su inserción en un ámbito privado ampliado: entre 800 mil y tres millones de mujeres que de planta o por día laboran en la limpieza, cocina, cuidado de niños y ancianos en domicilios particulares, sin contar con garantías de contratación, seguridad social, establecimiento de la jornada de trabajo de ocho horas y pago de un salario mínimo profesional” (Gargallo,2000:2).

La mujer empresaria en México es muy reducida e incluso tiende a disminuir de manera significativa (para 1980 era de un 13%, para 1990 bajó a 1.19%). (Ver Zabudovsky,1993:54).

Pese a lo anterior, Judith Yanini Flores, presidenta nacional de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, señala que las instituciones financieras se están inclinando hacia las mujeres para concederles préstamos, ya que tienen una mayor garantía de pago. También expresa que no se puede hablar de un avance de las mujeres dentro de las grandes empresas en los puestos directivos o de decisión, aunque si hay presencia en mandos medios, principalmente en la industria de la transformación. De acuerdo con los datos de la asociación que dirige, actualmente la población femenina es dirigente del 38% de las empresas micro, el 19% de las pequeñas y el 14% de las medianas, por lo tanto la participación de las mujeres es mayor en los sectores de servicio y comercio. (AMME." Confirman solidez femenil en el manejo empresarial". Opciones,2001, 2)

Lourdes Beneria y Martha Roldán en su libro *Las encrucijadas de clase y género*, abordan el trabajo industrial a domicilio como el eslabón último de una cadena de subcontratación, que utiliza primordialmente mano de obra femenina para abaratar sus costos de producción; recuperan la unidad doméstica como unidad de análisis, buscan en la aproximación a la realidad concreta, una perspectiva de análisis integral que considere las distintas dimensiones que definen a la mujer en su condición de clase y de género, superando visiones reduccionistas que subsumen la condición de género en la de clase (como el marxismo tradicional)

Las autoras se ocupan de establecer a partir del análisis histórico la acción recíproca de la clase y del género, desde donde se plantean como cuestiones base de su estudio, el por qué, bajo qué condiciones y con qué consecuencias es incorporada la mujer a la actividad remunerada: Algunas tareas y empleos se sexualizan de acuerdo a rasgos de género contruidos socialmente, permitiendo asignar categorías laborales por género (al mismo tiempo se observan fenómenos como el de la feminización y masculinización del servicio) y al mismo tiempo, cómo el dominio de la mujer sobre sus ingresos la pone en condiciones de renegociar las relaciones al interior de la familia.

Sin embargo, esto puede no ser tan cierto ya que las contribuciones financieras de las mujeres al gasto familiar, aún cuando sean permanentes o temporales, ha menudo se consideran como una ayuda temporal y accidental de la que paradójicamente no se puede prescindir; se conserva así, la idea del hombre como proveedor.

En síntesis, las autoras señalan que hay una estructura productiva industrial en la Ciudad de México muy verticalizada y dividida en diversos niveles de subcontratación que utiliza reales o supuestas habilidades sexualizadas como femeninas y la condición de género de la mujer en el interior de la unidad doméstica para abatir costos de producción, lo que conlleva para las mujeres así ocupadas a una situación de sobreexplotación.

María de la Luz Macías señala por su parte, el predominio de una ideología neoliberal conservadora, que oculta la realidad de la mujer, ya que no se habla del trabajo doméstico no retribuido, del trabajo a destajo o de la situación de las mujeres en la fábrica, es decir, de

las exigencias de la doble jornada. El caso del trabajo industrial a domicilio, representa para muchas mujeres la capacidad de desempeñar la doble jornada sin que les resulte conflictivo el cuidado de la familia.

La participación de las mujeres en la industria manufacturera, es un fenómeno que responde en gran parte a la dinámica del propio sector industrial, que bajo ciertas condiciones utiliza a la fuerza de trabajo femenina a salarios bajos. La participación de hombres y mujeres en distintas industrias manufactureras pone de manifiesto cierta flexibilización de la división del trabajo, ya que la participación de las mujeres en la maquila es evidente.

Por otra parte, el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 sostiene la necesidad de reformar la Ley Federal del trabajo toda vez que representa un obstáculo para el crecimiento económico. La propuesta de reforma fue elaborada por los abogados patronales Carlos De Buen y Néstor de Buen Lozano, quienes dieron forma jurídica a las propuestas del sector empresarial apoyado por el gobierno de Ernesto Zedillo.

Así, los elementos diferenciados por género como la doble jornada, los salarios inferiores, la asignación de ocupaciones con un bajo prestigio dentro de la jerarquía ocupacional, las pocas oportunidades de capacitación, el hostigamiento sexual y los derechos reproductivos, contribuyen a que las trabajadoras sean consideradas bajo una óptica diferente, pero abarcando al mismo tiempo la población trabajadora en su conjunto.

La segregación laboral u ocupacional de las mujeres es por rama de actividad, oficios y categorías ocupacionales, los hombres continúan con un mayor abanico de opciones en el

mercado laboral y mejores salarios aún cuando las mujeres presenten mayores niveles de instrucción formal.

En noviembre del 2000, el Consejo Nacional de Población (CONAPO), reveló que durante la presente década será urgente crear un millón 200 mil nuevos empleos productivos, los cuales deberán ir a la par del crecimiento poblacional. Los mayores incrementos se registrarán entre las mujeres y la población de edades avanzadas. La PEA también experimentará un ascenso más rápido de las mujeres trabajadoras que el de los hombres, con una tasa media anual de crecimiento segmentado femenino del 1.8%; la masculina del 1,3% entre 1995 y 2040.

1.5 PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ORGANIZACIÓN SINDICAL.

Con la imposición de la política laboral orientada por el principio de productividad, la flexibilidad y el sexismo, se presenta la crisis de las figuras jurídicas de dominación, de las dirigencias sindicales y de las instituciones de la clase trabajadora generándose una crisis de representación laboral, sindical y política; donde las trabajadoras juegan un papel fundamental.

A partir de 1982 la organización y las luchas de las trabajadoras se insertaron en el marco del movimiento sindical democrático manifestando unidad pese a las diferentes orientaciones políticas de las trabajadoras. En este contexto las trabajadoras defienden su empleo,

demandan aumentos salariales, respeto a los contratos colectivos de trabajo y democracia sindical.

Su postura frente a la política gubernamental se advierte en las movilizaciones generales de diversos sectores laborales estatales como son: el universitario, el magisterial, del IMSS, ISSSTE, SSA, telefonista, electricista, SARH y Metro, entre otros; participación en diversos proyectos del sindicalismo independiente y del movimiento de masas.

A partir del II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras llevado a cabo en Oaxtepec, del 20 al 22 de octubre de 1995, donde participaron trabajadoras afiliadas en su mayoría al Congreso del Trabajo, así como trabajadoras de sindicatos y corrientes sindicales democráticas agrupadas en la Intersindical Primero de Mayo; las demandas de género ocuparon un lugar fundamental en los distintos foros convocados por las trabajadoras que asistieron al segundo encuentro.

El II Encuentro fue convocado por las telefonistas, electricistas, universitarias de la UNAM, del Colegio de Bachilleres, las académicas de la Universidad de Sonora, las bancarias de los sindicatos de Serfin, Nacional Financiera, Banca Unión, Banca Confía, Banamex, el Frente Auténtico del Trabajo, la Alianza de Tranviarios de México, las trabajadoras del Instituto Mexicano del Petróleo, la COR, y las Federaciones Nacionales de Sindicatos Bancarios (FENASIB), de trabajadoras al servicio del Estado (FSTSE), y de Sindicatos de empresas de bienes y servicios (FESEBES). También las organizaciones no gubernamentales invitaban a la reunión como son: MAS, el GEM, la ATABAL, el CATDA, y el CIMAC, entre otros.

Más de 500 trabajadoras asistieron al encuentro, provenientes de 19 estados de la República, integrantes de 89 organizaciones sindicales y organizaciones no gubernamentales. que concluyeron lo siguiente:

“Avanzar en la elaboración de propuestas (...) que desde una perspectiva de género promuevan mejores condiciones de vida y de trabajo para las mujeres mexicanas, en aras de contribuir a la creación de políticas públicas más justas para ellas” (Solís de Alba, 1996:41).

A partir de este objetivo los acuerdos y las demandas en materia de política laboral fueron los siguientes:

Incrementar la participación de mujeres dentro del empleo formal; seguridad garantizada en el empleo; promover la capacitación; que la jornada de ocho horas este garantizada y no se paralice; integrar al salario base los incentivos de productividad para impactar las prestaciones de jubilación, pensión y retiro; en los procesos de reubicación respetar las categorías y salarios.

Que los servicios de la seguridad social abarquen a las trabajadoras del sector informal, en las agroindustrias, los servicios personales (trabajadoras domésticas), las comerciantes ambulantes y las trabajadoras del sexo. La integración del SAR a los institutos de seguridad social y no a las instituciones bancarias; prohibir cualquier criterio de discriminación en el

proceso de selección de personal y para la permanencia en el empleo, así como los actos de hostigamiento sexual.

Respetar la integridad y decisión personal de la mujer que como último recurso decida abortar, ampliando los servicios de salud pública para su atención; la creación de más guarderías cerca de los lugares de trabajo y con horarios acordes al de las trabajadoras; mantener las prestaciones pactadas en los contratos colectivos de trabajo.

Crear las condiciones necesarias para establecer un sistema público (democrático) que beneficie a los y las trabajadoras y a la sociedad, ya que el actual obliga a realizar lo que se conoce como doble jornada, cubriéndose trabajo no remunerado (labores domésticas, cuidados familiares a niños, ancianos y enfermos) que afecta cada vez más a las trabajadoras.

Entre las demandas de género más importantes están: la prevención y eliminación del hostigamiento sexual en el trabajo y aún dentro de las organizaciones sindicales; una justa y equitativa retribución de ingresos; una real protección a la maternidad valorando su importancia biológica y socialmente.

Para alcanzar sus objetivos, las trabajadoras participantes en el II Encuentro Nacional de Mujeres Trabajadoras asumieron diversas posiciones políticas que se centraron en dos planos: el primero concerniente a la conveniencia o no de impulsar la reforma o legislación laboral en torno a la nueva cultura laboral, presentándose dos posturas en los sindicatos, una que sostiene que deben participar en la cultura laboral y otra que la rechaza.

El segundo plano se refiere a las formas de negociación y lucha. Por una parte, la propuesta de impulsar las políticas deseables por la vía institucional, léase instancias especiales del aparato estatal y las reformas a la legislación. Por otra, quienes convocaban a la movilización de masas para difundir los acuerdos del encuentro a través de marchas, plantones y medios de comunicación.

Para 1997 se concretiza el apoyo hacia la construcción de una nueva cultura laboral basada en la teoría de la existencia de una problemática laboral específica de las mujeres. Las líderes sindicales conformaron una red para consolidar su organización llamada Red de Mujeres Sindicalistas, misma que ha contado desde sus inicios con el apoyo del Sindicato de Trabajadores de la Industria Automotriz de Canadá (CAW) y del Congreso Laboral Canadiense (CLC) en materia de liderazgo sindical.

La red es un conjunto de trabajadoras asalariadas del sector gubernamental, paraestatal y privado. Entre los objetivos oficiales de la red se encuentran: el fortalecimiento de los sindicatos con el trabajo de las mujeres; luchar para que en la política sindical quede incluida "la problemática laboral de las mujeres"; realizar propuestas a los sindicatos para que en las negociaciones contractuales se rompa con la segregación laboral hacia las mujeres.

En suma, es el llamado movimiento sindical democrático quien a través del discurso de las demandas de género promovidas por el feminismo reformista, va dando forma a la nueva

cultura laboral y con ello a la política pública laboral que busca crear un marco jurídico dentro de los planteamientos y requerimientos al nivel internacional de las empresas.

La Red de Mujeres Sindicalistas es un ejemplo claro de los acuerdos entre Canadá, Estados Unidos y México encaminados a conformar un sindicalismo internacional calificado como democrático, o lo que en palabras de Néstor De Buen sería la solidaridad internacional de los sindicatos democráticos.

No sabemos por el momento hasta qué punto la red sostiene una vinculación con la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, pero parece que hasta el momento se articula al nivel del intercambio de información.

1.6 LA MUJER Y LOS PARTIDOS POLÍTICOS.

El escenario político mexicano está inmerso dentro de la cultura política a través de la cual se pretende generar la reivindicación de ciertas actitudes y valores: el respeto a la institucionalidad, el valor a la paz, el valor de la tolerancia política y el respeto a la

diversidad social. De tal forma que los partidos políticos siendo una de las principales modalidades organizativas en el ámbito político, juegan un papel importante de representación y mediación de las demandas ciudadanas.

Si consideramos que al menos la mitad de la población está integrada por mujeres, las demandas de género femenino se vuelven fundamentales para las organizaciones políticas. Así lo vimos en la incorporación de las mismas a las plataformas más recientes de los partidos políticos. A fin de ganar consenso entre la totalidad de la población ciudadana y espacios de poder, las mujeres sin duda, representan un mercado electoral suficientemente amplio para la oferta de los partidos.

Ya para los años noventa, según Nelson y Johnson, los asuntos de mayor relevancia de las activistas feministas norteamericanas serían los derechos reproductivos y la igualdad salarial de las mujeres. Las iniciativas políticas feministas, requerirían para su desarrollo de tres tácticas de particular importancia: Las coaliciones, las redes intergubernamentales y los experimentos políticos locales (como es el caso de la Subprocuraduría de Atención a Mujeres) y estatales.

En México, los partidos políticos acotan principalmente la problemática específica de la mujer al alrededor de los derechos reproductivos. Especialmente el Partido Revolucionario Institucional (PRI) y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) definen algunas líneas de acción referidas a la función social de la reproducción para el caso de las trabajadoras. Con respecto a la violencia sexual hacia las mujeres, sólo las priistas abordan el tema.

Aunque la maternidad para el PRI requiere una serie de acciones encaminadas a satisfacer las demandas de las trabajadoras: un programa social de guarderías para los hijos (as) de las trabajadoras que implique el apoyo del gobierno en cuanto a capacitación y supervisión técnica; la construcción de casas de cuidado diario en las distintas zonas donde las mujeres dejan a sus hijos (AS) mientras laboran, principalmente en el campo y las zonas populares de las ciudades; también la formación de cocinas comunales

La estrategia del PRI se focaliza a una población de mujeres del campo y zonas populares, es decir, a un sector eminentemente marginado a fin de promover su participación productiva.

Los presupuestos federales, subsidios para programas específicos destinados hacia sector del grupo de mujeres; la capacitación laboral, el otorgamiento de becas, el apoyo de instituciones bancarias y financieras para los proyectos productivos de las mujeres, y la vigilancia en los centros de trabajo para proteger los derechos de las mujeres, son propuestas hechas por el PRI que se extienden a la política pública laboral actual, como es el caso de los códigos de conducta dentro de las empresas.

Por su parte el PRD propone como uno de los objetivos de su gobierno en el Distrito Federal, resaltar la idea de la importancia de la función social de la maternidad, es decir, "que ambos progenitores se responsabilicen de la crianza de los hijos y el Estado concrete

verdaderamente la atención a la niñez desde que está en el vientre de la madre y en todos los ámbitos de desarrollo de los niños" (Plataforma electoral 94-00 PRD).

Desde luego esta propuesta resulta inalcanzable bajo un contexto donde se concibe a las mujeres como encargadas de la reproducción y crianza de los hijos, y el Estado comienza a desatender aspectos tan fundamentales como la educación y la salud.

Pero este no es el único aspecto que se interpone en la consecución del objetivo propuesto por el PRD. Se añade a ello la necesidad de trabajo de ambos cónyuges ya que los bajos salarios, la pérdida de poder adquisitivo de los mismos, el desempleo, el subempleo y la posible reforma fiscal que "está a discusión" actualmente, dan al traste con las expectativas de millones de individuos que penosamente verán limitadas sus aspiraciones.

Garantizar formalmente y al nivel de las prácticas las mismas oportunidades de empleo para hombres y mujeres, el acceso a los servicios de salud y atención médica, principalmente al derecho a una buena atención gratuita para el embarazo, el parto y el posparto; garantizar el derecho a las mujeres a decidir libre y voluntariamente como lo señala el PRD con respecto al trabajo; aún cuando existieran los mecanismos para su consecución, no garantizan las mismas oportunidades de tiempo, espacio y calidad para los hijos y la pareja.

El PRD pretende impulsar un Plan para la Igualdad y Derechos Plenos para las Mujeres Mexicanas que junto con las reformas legales, promueva una "nueva cultura democrática"

que persigue la “dignificación de la mujer”, sobre todo en lo que respecta a derechos reproductivos.

En la misma tónica el PRI enfatiza la idea de que la presencia activa de la mujer en el ámbito político y social es condición primordial para la democracia de este fin de siglo, ya que ésta enfrenta aún diversas discriminaciones.

Alcanzar “la igualdad jurídica declarada en el artículo 4° de la Constitución, impulsando las modificaciones de las leyes reglamentarias que propicien el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres la igualdad de oportunidades, propiciando una nueva cultura política de participación, que modifique aquéllas de índole tutelar o providencialista; igualdad en la distribución de los beneficios del desarrollo” (Documentos Básicos, PRI;1997:111-112), son los ejes fundamentales de la discusión por la igualdad de la mujer, que abanderan las mujeres priistas.

También, según el PRI, el apoyo a las mujeres víctimas de algún tipo de violencia por medio de asesoría jurídica, psicológica y médica, y la promoción de reformas al Código Penal encaminadas en ese sentido, junto con la defensa de los derechos reproductivos, son situaciones consensuadas socialmente como propias de la identidad de género femenina, adscritas al impulso de una cultura por la igualdad de las mujeres.

El Partido Acción Nacional (PAN) por su parte, sólo “se declara decididamente por el respeto al derecho a la vida; en consecuencia rechaza la legalización del aborto” (Plataforma

electoral 94-00 PAN). Para ello incorpora dos ideas fundamentales de forma explícita en los lineamientos básicos de sus planes y programas de estudio: la democracia y el amor al trabajo, es decir una nueva cultura laboral.

Por otro lado, el actual presidente Vicente Fox Quesada inauguró el ocho de marzo del 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres confirmó con ello su posición respecto a las mujeres; para él, la participación femenina en su gobierno es indispensable, un ejemplo de ello es su gabinete que cuenta con cuatro mujeres: Xóchitl Galvéz Ruiz, encargada de la oficina para el desarrollo de los pueblos indígenas, Josefina Vázquez Mota al frente de la Secretaría de Desarrollo Social (gabinete de Desarrollo Humano); María Teresa Herrera Tello responsable de la Secretaría de la Reforma Agraria (dentro del gabinete llamado grupo de orden y respeto); Leticia Navarro a cargo de la Secretaría de Turismo (gabinete económico), y por supuesto a su ex vocera oficial, Marta Sahagún (ahora primera dama).

Para Vicente Fox, las mujeres constituyen un nuevo factor político indispensable de un importante significado, pues está en condición de decidir no sólo el rumbo de una elección, sino el rostro total de nuestro país.

El mandatario de México considera que el desarrollo de las mujeres será el termómetro para medir el grado de progreso del país, el nivel de nuestra cultura, de nuestra democracia, la justicia y el avance de la cultura nacional. Así mismo, señala que el reto para lograr mayor equidad es el año 2006, existe ya la decisión de crear en cada dependencia de gobierno un área específica que impulse la perspectiva de género, al tiempo de puntualizar que en

secretarías como la de Agricultura, Economía y otras, se han destinado más de 400 millones de pesos para fomentar proyectos en beneficio de las mujeres.

2.- LAS TRABAJADORAS

2.1 VIOLENCIA HUMANA DIFERENCIADA

En nuestra sociedad definida como democrática, el rechazo moral y la autocomplacencia de ésta a la violencia convergen en una situación paradoja limitante muchas veces, para elaborar alternativas que contribuyan a frenar por lo menos en alguna medida, la intervención de la fuerza física, política, económica, cultural, moral y sexual como elemento constitutivo para la consecución de algún fin específico en perjuicio de otro (s).

A pesar de que los llamados sistemas políticos democráticos no proclaman la violencia como parte constitutiva de tales sociedades llamadas también modernas; los procesos históricos de la humanidad han sido consecuencia de la violencia sistemática derivada de las relaciones humanas. La violencia cotidiana llega a considerarse normal e incluso necesaria, cuando no, la indiferencia de los individuos la niega o se convierte en cómplice de la misma.

La violencia existe como fenómeno humano, es decir, la especie humana es capaz de ejercer fuerza contra si misma hasta destruirse; lo mismo a otras especies animales y vegetales. "La violencia es específicamente humana por cuanto es una libertad (real o supuesta) que quiere

forzar a otra (...). Es equivalente al uso de una fuerza abierta u oculta, con el fin de obtener de un individuo, o de un grupo, algo que no quiere consentir libremente” (Maqueira, 1990:70).

La violencia rebasa los límites de la agresión física, representa una transgresión simbólica-económica. Para algunas organizaciones como la UNESCO, diferenciar entre los sexos al realizar investigaciones sobre la violencia, es muy importante ya que cada vez es más evidente la violencia que sufren las mujeres de todo el mundo en distintas dimensiones sostenidas o transformadas- por la política y las estructuras de poder dominadas por los hombres.

Para la UNESCO (1981) la dominación masculina es un sistema de opresión y de explotación social, política y económica que lleva consigo las bases de la violencia oculta las más de las veces por la construcción social de los géneros.

2.2 DESIGUALDAD GENÉRICA Y ECONÓMICA

En nuestra sociedad existe una cierta permisividad (dimensión simbólica) para que los hombres ejerzan ciertas formas de agresión sobre las mujeres, que quedan fuera de la consideración del mismo concepto o categoría de “agresión”. Es frecuente en los casos de violencia sexual contra las mujeres que el agresor culpe a la víctima argumentando: me provocó, soy hombre, se vistió de tal forma que... (Maqueira, 1990: VII)

Una aportación importante del feminismo que trata de explicar la condición de desigualdad social entre hombres y mujeres, es aquella referida a la llamada cultura patriarcal, que “ha ido tejiendo minuciosamente un denso entramado de conceptualizaciones mediante el cual las relaciones sociales de desigualdad entre hombres y mujeres, son interpretadas como producto de características biológicas y/o psicológicas de los seres humanos”. (Idem). La ideología patriarcal o en un término más acabado, una cultura genérica basada en rasgos patriarcales descalificaría el pensamiento que tiene la mujer de sí misma y del mundo que le rodea.

Maqueira advierte una fuerte jerarquización que caracteriza al sistema patriarcal y que conlleva un ejercicio constante de poder (y poderes) monopolista y oligárquico, bajo ropajes político diversos. en cuanto a la cultura genérica ⁵, se refiere, a “Un concepto histórico que en cada sociedad parte de una división sexual del trabajo originada en las diferencias biológicas de los individuos, que supone un tipo de relaciones interpersonales donde los sujetos -hombres y mujeres- comparten una lógica del poder que vuelve tal relación de supremacía masculina, en asimétrica, jerárquica y dominante en todos los ámbitos de su vida cotidiana; que genera y reproduce códigos de conducta basados en elaboraciones simbólicas promotoras de las representaciones de lo femenino y lo masculino; que a partir de estos códigos y representaciones se rigen las acciones de los sujetos de género, desde su vida sexual hasta su participación política, pasando por su intervención en la vida productiva”.

⁵ Ver Elsa Muñoz García (1999) “La historia cultural del género. Un acercamiento al poder de la cultura genérica”.

La desigualdad genérica entonces, es permanente de principio a fin, descansa en criterios de valoración y atribución llevados a cabo por y desde las categorías que ejercen el poder de status diversos; de forma que éstas y quienes las integran son sinónimos de los superiores y dominadores y cuyas formas de relación y comportamiento devienen en estereotipos que identificarían a un individuo o grupo históricamente.

En la identidad de un individuo o grupo los estereotipos son fundamentales para cualquier sistema de dominación porque establecen límites que permiten mayores grados de manipulación y situaciones de dominio sobre la persona a la que se estereotipa; es decir, los estereotipos encierran en un conjunto de valores, actitudes, y acciones, a un individuo o grupo, de tal forma que obstaculizan cualquier intento de movilidad social vertical, a la vez que permiten prever acciones precisas contra el grupo o grupos dominantes.

La división del trabajo⁶ no sólo entraña la especialización por géneros; al interior de éstos las clases sociales marcan la diferencia. Así, la doble jornada de trabajo representa para muchas mujeres pobres la oportunidad de sobrevivir ante un mundo cada vez más hostil, mientras que las mujeres favorecidas económicamente (sin ser esto una garantía de independencia económica) podrán tener un cuarto propio⁷. La desigualdad es simbólica pero también

⁶ División del trabajo: "la división sexual del trabajo no es otra cosa que un mecanismo para constituir un estado de dependencia recíproca entre los sexos (...) es un tabú que exagera las diferencias biológicas y así crea el género (...) [impone] el matrimonio heterosexual (...) la organización social del sexo se basa en el género, la heterosexualidad obligatoria y la construcción de la sexualidad femenina(...) El género es una división de los sexos socialmente impuesta". Gayle Rubin (1997) "Notas para una economía política del sexo".

⁷ Virginia Woolf (novelista británica, 1882-1941) manifiesta en "Un cuarto propio" la importancia de un espacio propio para que las mujeres tomen consciencia de su condición femenina e inicien su liberación.

económica, se manifiesta en sentido horizontal (hombres vs. mujeres) y vertical (pirámide social).

El trabajo de las mujeres suele considerarse poco calificado porque la estructura económica ha limitado su ejercicio a la esfera doméstica, al mismo tiempo, las labores que se circunscriben a este espacio, carecen de valor social, no entrañan mayor esfuerzo que el derivado de la "naturaleza femenina"; sin embargo, son las actividades claramente domésticas las que son mayormente requeridas por el mercado laboral.

El trabajo doméstico no pagado constituye un ahorro de costos para el empresario. Una vez que la mujer ha ingresado al mercado laboral (incluso sin ingresar al mercado de trabajo propiamente dicho o antes de ingresar al mismo); tanto al nivel de la reproducción de la fuerza de trabajo, como de la capacitación del personal femenino los salarios bajos se justifican. A mediano plazo queda garantizado el decremento de los salarios tanto de hombres como mujeres, toda vez que la incorporación de las últimas al mercado de trabajo se incrementa, y la doble jornada para las mujeres es evidente.

2.3 VICTIMIZACION SEXUAL

Este puede ser un impedimento para la denuncia formal de delitos como el hostigamiento sexual, la violación, el incesto, el estupro en el trabajo, ya que, por un lado, las mujeres como grupo en situación de mutismo sociocultural permanece callado tolerando distintas

formas de agresión; entre ellas la violencia sexual amparada por la doble moral sexista; pero por otro lado, los recursos monetarios determinarán una doble desigualdad si se carece de ellos.

Para poder calificar con objetividad un hecho como agresión hay que tomar en cuenta primeramente, quién define y califica los hechos; y establecer los criterios con base a los cuales se realiza dicha calificación.

El observador y los actores de la interacción definen los hechos. Es muy difícil saber cuáles son los actos que inician la violencia y cuáles son los actos que responden a ella, porque los incidentes que el observador selecciona y analiza como actos de agresión suelen ser resultado de una cadena de agresiones que tienen su génesis en periodos anteriores, lo cual dificulta su explicación y comprensión.

La psicología social establece los siguientes criterios para evaluar si un acto es agresivo:

La intención del agresor: se conoce por su confesión, por la consideración de las circunstancias que acompañan el hecho y la evaluación del funcionario público que determina en última instancia la "verdadera intención" del agresor

Las consecuencias: se derivan de la observación de los especialistas en esos casos (médicos, psicólogos, psiquiatras, abogados, trabajadores sociales, jueces, ministerios públicos, criminólogos) y de la confesión de la víctima.

El hostigamiento sexual⁸ no es privativo de ningún ambiente; es especialmente en el laboral donde adquiere según, la nueva cultura, una especial atención ya que refleja la reproducción de viejas prácticas domésticas destinadas a mantener relaciones de poder desventajosas para las mujeres, económica, cultural y jurídicamente. Existe por ello una propuesta para reglamentar el hostigamiento sexual como riesgo de trabajo dentro del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Trabajo, pero además incorporarlo como causal de despido dentro de la Ley Federal del Trabajo.

El bien común para las trabajadoras según los defensores de la nueva cultura laboral, radica en la necesidad de crear un marco legal apropiado que garantice un ambiente de seguridad en los centros de trabajo a fin de evitar al máximo, cualquier intento de violencia, sobre todo, el referido al hostigamiento sexual. ¿Por qué es importante para la nueva cultura laboral y en especial, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, incorporar al hostigamiento sexual como causal de despido?

Antes que nada, es necesario precisar los límites de nuestra definición sobre hostigamiento sexual, cuya estructura establecemos a partir de criterios considerados por mutuac-mas.

Bertha Mejía Solorio, en el cuadernillo "El hostigamiento sexual en el centro de trabajo" elaborado por Mujeres Trabajadoras Unidas A.C. (mutuac) y Mujeres en Acción Sindical

⁸ El hostigamiento sexual en México es un delito (Diario Oficial de la Federación 1991). Es un fenómeno antiguo y frecuente en los centros laborales, permaneció oculto hasta los años setenta. Su denuncia se inició en Estados Unidos debido a la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al incremento de su escolaridad. Carlota Bustelo (1991) "El acoso sexual: naturaleza, extensión y consecuencias para las mujeres". Ponencia.

(mas), señala que "el hostigamiento sexual es una imposición sexual inoportuna acompañada de formas de conducta verbal o física con una fuerte connotación sexual cuando esta conducta se hace en forma explícita o implícita como una condición para conservar el empleo de una persona. Cuando el sometimiento de un individuo se utiliza como base para una decisión que afecte su situación laboral. Además el hostigamiento sexual causa interferencia que afecta el desempeño en el trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo hostil y ofensivo".

Tenemos entonces que, el hostigamiento sexual en el trabajo, es una situación no deseada donde existe coacción, es decir, una relación de poder que involucra comportamientos de carácter o connotación sexual, sin ser éste el único fin perseguido porque lo que se busca también, es reafirmar el poder del individuo que acosa, logrando mantener una relación de dependencia económica que incide negativamente en el ambiente laboral.

Esta definición expresa la preocupación de los efectos⁹ del hostigamiento sexual sobre el desempeño laboral, y la creación de un ambiente hostil y ofensivo. No destaca los efectos sobre la trabajadora maltratada y perseguida y las relaciones que continuamente establece con otros individuos en distintos espacios como el doméstico.

⁹ En empresas y sindicatos de Canadá, Estados Unidos y Europa, ya existen medidas desde los ochenta para erradicar este problema que afecta no nada más la salud física y mental de las trabajadoras sino también a la empresa por el bajo rendimiento o productividad que tiene una persona afectada por hostigamiento. Una de las medidas que ha llevado a cabo es la de establecer, las empresas conjuntamente con los sindicatos, los llamados códigos de conducta para desalentar el hostigamiento sexual en el trabajo. Los códigos de conducta son un esfuerzo entre empresas y sindicatos para la prevención y erradicación del hostigamiento sexual en los centros de trabajo". Seminario Internacional sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo. Materiales de apoyo para la discusión en las mesas de trabajo.

La posibilidad de un avance sexual gradual que finalice en violación (es) (e incluso la muerte), y la acción clandestina del propio evento, son elementos que tampoco figuran en la definición. La importancia que tienen éstos, se debe a que la violación es más grave que otros delitos por el hecho de las consecuencias sociales: un embarazo no deseado; aunque el coito anal puede implicar consecuencias personales físicas y psicológicas mucho más graves. La ocultación, el silencio e incluso la complicidad, preservan a la sociedad de las malas formas que la moral vigente no perdona porque ofenden.

Otro elemento importante es el referido a la jerarquía laboral. Si consideramos que las trabajadoras y en general las mujeres, se encuentran sujetas a dos niveles de opresión: la condición (el género que las excluye y/o segrega simbólicamente de otros espacios como el laboral), y la situación (condiciones concretas de existencia que la llevan a tolerar salarios menores comparados a los que reciben compañeros de la misma jerarquía laboral, entre otras situaciones), la jerarquía laboral que agrega ambos componentes, estaría condicionando cualquier decisión de la trabajadora maltratada, igualmente en dos niveles.

Al no considerar los elementos cuya mención hemos hecho, la definición del hostigamiento sexual que hacen las mujeres del MAS y de mutuac, pierde la posibilidad de acotar más allá de lo evidente. El coito, la penetración impuesta, es lo que se quiere evitar al contemplar al hostigamiento sexual como causal de despido, ya que, una vez que el hostigador se convierte en violador, existe la posibilidad de un embarazo no deseado¹⁰ o la transmisión de

¹⁰ "El aborto se ha considerado contrario a la moral como una forma de homicidio [sobre todo por la Iglesia Católica]. Con toda la cantidad de problemas económicos, sociales y psicológicos que plantea un embarazo no deseado, y una visión más abierta y gratificante de la sexualidad, han convertido la demanda de leyes

enfermedades sexuales como el SIDA o el virus del papiloma humano, que modificarían el desempeño laboral de la trabajadora: menor rendimiento productivo, descuido al utilizar herramientas, maquinaria, etc., que aumentaría los accidentes de trabajo y la descompostura del capital fijo; disminución gradual de la calidad de trabajo, retardos hasta concluir en la baja definitiva.

Se causa con ello un perjuicio oneroso a la empresa o fábrica, tanto por el deterioro del capital fijo, la pérdida de productividad y lo que se refiere a un sistema de seguridad social que proteja a la trabajadora embarazada y/o, la cobertura de servicios médicos que protejan a la población trabajadora de enfermedades de transmisión sexual.

2.5.- ENFERMEDADES DE TRANSMISIÓN SEXUAL ¹¹, PROSTITUCIÓN Y PROMISCUIDAD EN LOS CENTROS DE TRABAJO.

Bajo un contexto dominado por la economía de mercado, el Estado no asume compromisos relevantes respecto a impulsar políticas de desarrollo social, deja casi todo en manos de particulares: educación, creación de empleos, privatización de los seguros de enfermedad, de jubilación y el sistema de pensiones tanto en el IMSS como en el ISSSTE.

adecuadas en una reivindicación que ha pasado del movimiento feminista a otros sectores de carácter liberal; se parte de la base de que el aborto no constituye un problema moral sino de libertad corporal" Diccionario Enciclopédico Grijalbo; 1990:9.

¹¹ Consultar en el Centro de Información del CONASIDA y ver el libro Enfermedades de transmisión sexual. Pautas de tratamiento (1989) U.S. Department of Health & Human Services, p.17, Public Health Service Centers for Disease Control.

Un nuevo sistema de pensiones de mercado que entró en vigor en el año de 1996 (Ley de Afores) afectó “a los 36 millones 478 mil derechohabientes que tenían el IMSS en 1994 (11 millones 481 mil asegurados y 22 millones 346 mil familiares); y a futuro, a los 9 millones 42 mil derechohabientes del ISSSTE, los cuales constituían el 51.82 por ciento de la población total de ese año (87 millones 845 mil personas) (Ortega;1996:89).

Los efectos de reducir la intervención económica del Estado en asuntos tan importantes como la salud, se expresan también en un sistema de seguridad social cuya infraestructura material (instalaciones, equipo médico, medicinas) de por sí insuficiente, no permite la calidad técnica y médica necesaria para los derechohabientes; se añade a ello la sobrecarga médica que se expresa en tiempos de espera prolongados, diagnósticos superficiales y prescripción de los mismos medicamentos por el médico familiar (naproxeno, penicilina, ranitidina, entre otros) para enfermedades diferentes. Se estandarizan los síntomas de los derechohabientes, llegando a complicar un padecimiento que en otras circunstancias pudo haber tenido una solución muy fácil.

Los servicios médicos de calidad cuestan; las clínicas particulares tienen mayor posibilidad de generar condiciones suficientes para un buen servicio; sin embargo, la gran mayoría de la población tendrá que conformarse con una política gradualmente asistencialista del sistema de seguridad social mexicano (SSA) que pagan los contribuyentes..

La promiscuidad y la prostitución en sí mismas, no son un factor de riesgo, el riesgo lo constituye la falta de prevención no sólo en este tipo de prácticas; las transfusiones de

sangre, el uso de jeringas, pueden constituir un factor de riesgo importante (sin contar el contagio por vía perinatal).

Las enfermedades en general, perturban el estado fisiológico de los individuos afectados por éstas; su estudio permite establecer un diagnóstico, un pronóstico y elegir un tratamiento concreto. La investigación con respecto a enfermedades de transmisión sexual como el SIDA y el virus de papiloma, requieren de fuertes inversiones no sólo para su estudio, también para su atención, control y/o erradicación.

Existe una forma correcta de prevenir la infección producida (SIDA) por el Virus de Inmunodeficiencia Adquirida (VIH). Usando preservativo tanto las parejas heterosexuales como homosexuales, pueden evitar el paso de dicho virus, previene también la gonorrea, la sífilis, el herpes en sus distintas variedades y la hepatitis tipo B; además evita el embarazo. Actualmente se desconoce la existencia de una cura para el SIDA.

Por otro lado, las verrugas exofíticas genitales y anales son causadas por ciertos tipos de virus del papiloma humano (VPH) (frecuentemente los tipos 6 y 11). Algunas infecciones subclínicas por el VPH pueden detectarse por el papanicolau y coloscopia. La aplicación de ácido acético también puede indicar la presencia de lesiones subclínicas, pero suele producirse falso positivo. Actualmente se dispone de pruebas para la detección del DNA del VPH. Sin embargo, no hay terapia que erradique tal virus. El objetivo del tratamiento es la extirpación de las verrugas exofíticas y la mejoría de los signos y síntomas, no la erradicación del virus.

Debe examinarse a las parejas sexuales para determinar la presencia de verrugas. Debe informarse a los pacientes con verrugas anogenitales que son contagiosas para las parejas sexuales no infectadas. Se recomienda el uso de preservativo para ayudar a reducir la transmisión.

Una forma de controlar el avance gradual de este tipo de enfermedades en los centros laborales hasta no encontrar solución a ellas, es la prevención. Es necesario por ello, tomar una serie de precauciones o medidas para evitar el riesgo de contraer una infección por VIH o virus del papiloma. La política pública laboral considera necesario erradicar ciertas formas de relación entre la población trabajadora a fin de disminuir los riesgos de contagio y evitar los embarazos.

La promiscuidad, entendida ésta como el sistema de relaciones genitales que involucran de manera más o menos voluntaria a miembros de ambos sexos, existiendo la posibilidad de algún tipo de beneficio, sin llegar a constituirse como un intercambio comercial, y una prostitución velada en los centros de trabajo, son elementos indispensables para explicar la orientación de la política pública laboral en el Distrito Federal.

La prostitución es un comercio sexual, por llamarlo de alguna manera voluntario; se le conoce como el oficio más antiguo de la humanidad; tiene como finalidad preservar un orden social que separa la sexualidad de la reproducción, separa a las mujeres en dos categorías importantes: la prostituta y la madre, no obstante, ambas funciones son

explotables potencialmente en todas las mujeres. En el trabajo, es el comercio sexual impuesto a una trabajadora, tiene dos finalidades: el usufructo de una propiedad social derivada de la condición de género, es decir, el aprovechamiento de la función sexual de la trabajadora, y la retención de la fuerza de trabajo femenina con bajos salarios.

Gracias al ejercicio sistemático y gradual de violencia sexual sobre una trabajadora, el hostigador lograria profundizar la dependencia económica que la propia relación laboral le impone, porque penetrar el cuerpo de una mujer es permisible y significa mayor control sobre la misma. Así, la estabilidad, ascenso y/o permanencia de la trabajadora depende del “padrote” que la prostituye a cambio de un trabajo forzado: el de la prostitución; y el trabajo requerido por la relación laboral. El salario real y las prestaciones de la trabajadora, cubren ambos aspectos de la explotación.

La política pública laboral busca incorporar al hostigamiento sexual como causal de despido en la legislación laboral, para que la patronal dentro de un marco jurídico elabore códigos éticos que regulen el comportamiento de la población trabajadora, porque éste representa el preámbulo a una posible violación dentro de un contexto de prostitución velada e impuesta y promiscuidad que conlleve la transmisión de enfermedades sexuales y embarazos no deseados afectando al sistema de seguridad social mexicano de por sí insuficiente cualitativa y cuantitativamente para absorber la demanda de la población derechohabiente, sin contar a quienes no tienen acceso a él.

La prostitución ha sido llamada el mal necesario. Necesario sin duda porque libera la contención genital donde la generalidad de hombres y mujeres concentran toda una serie de valoraciones con respecto a su propia sexualidad. También la promiscuidad lograría la misma función.

La cultura genérica posibilita la existencia de la prostitución y la promiscuidad, contribuye a exaltar la función sexual de las trabajadoras porque "a ha actuado (...) en dirección doble y contradictoria, exaltando el aspecto sexual en la vida de la mujer e impidiéndole expresarlo" (Basaglia, 1986: 111).

El ejercicio "pleno" de la sexualidad de las mujeres se encuentra condicionado por la relación concepción-anticoncepción, ha dependido de la incorporación de métodos anticonceptivos a su vida sexual. Es mucho más factible que la población trabajadora que sostiene relaciones de promiscuidad tienda a protegerse de la "amenaza" que representa un embarazo no deseado y de las enfermedades de transmisión sexual, comparada con aquella población inmersa en un círculo de prostitución impuesta.

Se trata de un ensayo de control y vigilancia sanitaria en una fase de prevención, porque uno de los condicionamientos a que están sujetos los trabajadores en general por las empresas, es la disponibilidad de tiempo, una fuerza de trabajo a su entera disposición, un capital en cierta medida fijo que interactúa continuamente estableciendo relaciones no sólo laborales, incluso afectivas. En tal sentido, la promiscuidad favorecería la prevención, un

ambiente menos conflictivo, y potenciaría la función sexual de las trabajadoras porque supone una cierta libertad de decisión.

Con la prostitución impuesta y la promiscuidad en los centros laborales, se favorecen relaciones de servidumbre, se preserva cierto orden social. Los beneficios que una empresa recibe por la retención de la fuerza de trabajo femenina además de sus bajos costos, puede ser que radiquen en llevar a los trabajadores cierta diversión o entretenimiento dado que éstos, pasan la mayor parte de su tiempo en los centros laborales, reforzando la estructura jerárquica entre los géneros.

Sin embargo, los efectos a largo plazo para la empresa son: la pérdida de horas-trabajo que se traduce en disminución gradual de la productividad de la trabajadora por laborar bajo la amenaza constante del perpetrador en el caso de las trabajadoras abordadas sexualmente e inmersas progresivamente en un círculo de prostitución. No pasaría lo mismo en el caso de las mujeres promiscuas porque preservarían la integridad de los trabajadores y reafirmarían su papel sexual.

Por lo tanto, la política pública laboral busca integrar a cierto sector de mujeres a la economía de mercado potenciando su función sexual, y deteriorando su función reproductiva como valor social, de reproducción de la especie y de la fuerza de trabajo, para sustituirla por la de mero factor de producción. Al mismo tiempo que protege la integridad masculina.

3.- UNA PROPIEDAD SOCIAL LIBERADA: POTENCIACIÓN DE SU FUNCIÓN SEXUAL Y DETERIORO PROGRESIVO DE SU FUNCIÓN REPRODUCTIVA.

3.1.- REPRODUCCIÓN, PRODUCCIÓN Y SALUD PÚBLICA EN LAS MANOS DE LAS TRABAJADORAS.

El país ha alcanzado un incremento significativo de la población (explosión demográfica), y el abatimiento de las tasas de mortalidad, es decir, que la población en general alcance un promedio de vida más alto como consecuencia del acceso a servicios de salubridad (esto no significa mejoras a la calidad de vida de la población necesariamente) constituyen un problema demográfico. Muchos adultos demandantes de empleo no están incorporados a actividades productivas y/o comerciales porque no existen fuentes de trabajo; el conjunto de consumidores dependientes de la población económicamente activa que representan, impacta de forma significativa la economía de los hogares de la población trabajadora y a los sistemas de seguridad social tendientes a la privatización. Al mismo tiempo, los niños y jóvenes representan en el presente y prospectivamente, una población demandante no sólo del servicio de salud, requieren además de alimentación, educación, vivienda, y la generación de empleos principalmente.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha modificado sustancialmente su rol tradicional: la reproducción social. Sin embargo, es en este punto donde la responsabilidad de las mujeres juega un importante papel. La patronal ha identificado a las mujeres como especialmente adaptables a los principios de productividad, flexibilidad, movilidad y polivalencia. Sin embargo, la maternidad estaría restringiendo el papel de las mujeres con respecto a los distintos campos de la producción.

La experiencia biológica de ser madre detiene el progreso de muchas mujeres; según esta lógica, la maternidad lejos de ayudar estorba. Es necesario entonces que las mujeres tengan conciencia de sus cuerpos, se apropien de los mismos a fin de decidir sobre la posibilidad de tener hijos. Es decir, incorporen a su vida sexual la utilización de anticonceptivos que a la larga potencien su función sexual en detrimento de la reproductiva y eviten la transmisión de enfermedades sexuales.

Por eso la política pública y la nueva cultura laborales buscan la concienciación de las trabajadoras con respecto a los derechos reproductivos, para que sean ellas y sólo ellas las responsables de la reproducción, de la salud pública, y de la producción.

3.2.- LOS DERECHOS REPRODUCTIVOS .

La inseguridad favorecida por el desempleo, el subempleo, los salarios bajos, la pérdida de poder adquisitivo, no son el marco ideal para que las mujeres ni los hombres decidan de

forma consciente sobre sus cuerpos. Una de las más grandes carencias de información que padecemos los mexicanos es la que se refiere al cuerpo.

El cuerpo es una totalidad compleja natural al nivel biológico, químico y físico, pero enormemente influenciada por el contexto social. La cultura genérica ha permitido la fragmentación de las distintas partes constitutivas del cuerpo a fin de introyectar en los individuos de acuerdo a su género, una desarticulación corporal que restringe la visión de sí mismos, la exploración de su potencial sexual y creativo, y la posibilidad de plantearse en términos de autonomía.

Mujeres y hombres están sujetos a una sexualidad basada en las diferencias genitales y su complementariedad, pero sostenidas por un entramado simbólico que sobrevalúa las capacidades de un pene erecto y devalúa el conducto vaginal por el cual entra y sale la vida, y todo lo que huele a sexo de mujer.

Con una sexualidad centrada en las diferencias biológicas, léase aparatos reproductivos; hombres y mujeres son incapaces de valorar, incluso a pesar de su complementariedad reproductiva, la importancia de la vida. Quizás porque han crecido el uno ajeno a su naturaleza misma, y la otra en tanto "naturaleza", devaluada. La sexualidad y la reproducción valen para ambos porque los patrones culturales los orientan en el ejercicio de su erotismo y de su autoridad paterna o materna.

Los derechos reproductivos se plantean como una facultad legítima y razonable bajo un contexto de "libertad" para decidir cuántos hijos quieren tener las personas. Una facultad que supone la no sujeción a una autoridad superior dentro de un marco de valores jurídico predeterminado, es decir, dentro de una cultura genérica cuya máxima expresión es el Estado Mexicano que proyecta su actuación sobre el cuerpo social sin excluir a ningún individuo.

No existe una libertad que suponga la autonomía total de los individuos o grupos para elegir cuántos hijos y bajo qué circunstancias han de tenerse. El estado sistemática y permanentemente ejercerá un control sobre el cuerpo social a fin de garantizar cierto ordenamiento socio jurídico donde los individuos quedan inscritos en un Estado de Derecho, conozcan o no la legislación, tengan o no acceso a bienes y servicios.

Los individuos en tanto productos históricos precisos y complejos necesitan sentir. Y aunque por patrones culturales la sexualidad sea reducida al coito pene-vagina, esta forma de relación representa necesariamente una salida si se quiere catártica, de los problemas originados por su posición y/o ubicación dentro del cuerpo social.

Los derechos reproductivos son el reconocimiento constitucional que tienen los mexicanos para decidir de forma condicionada el número de hijos que quieran, sólo que, en tanto las mujeres son potencialmente propiedad sexual y reproductiva de los hombres, a ellas específicamente van dirigidos los discursos sobre consciencia del cuerpo y su responsabilidad sobre la reproducción como función social.

3.3 UNA EXPERIENCIA SOBRE DERECHOS REPRODUCTIVOS

El ejemplo (ver anexo 1) que exponemos a continuación ilustra los esfuerzos de una empresa canadiense de autopartes por llevar a sus trabajadoras información sobre como evitar un embarazo. Resalta la colaboración de una asociación civil cuyos objetivos, métodos de funcionamiento y resultados al interior de la misma, prueban la enorme distancia de intereses entre una organización que se plantea en términos de autonomía ciudadana con respecto al trabajo que realizan, y la patronal.

A finales del año pasado, una empresa canadiense de autopartes ubicada en Cuautitlán Izcalli, contrató al Centro Interdisciplinario de Mujeres en Atención a la Salud (CIMAS), asociación civil que se dedica a brindar servicios de salud ((consulta ginecológica, detección de cáncer cervicouterino y mamario) y servicios educativos (talleres que se imparten principalmente a escuelas y empresas; además de la publicación de folletos donde se sistematiza el trabajo de la asociación), con el objetivo de que se apoyara a la empresa con alguna capacitación a sus trabajadoras, sobre métodos anticonceptivos.

La política de los canadienses con relación a los anteriores dueños de la empresa cuya nacionalidad era mexicana, radica según la directiva de la misma en proteger a la maternidad. Esta política aparentemente contraria a las prácticas de despido por embarazo

que se presentaban anteriormente con los mexicanos, no es síntoma de apego a la Ley Federal del Trabajo.

Por el contrario, se trata de una política para prevenir el incremento de las tasas de fecundidad en la empresa ya que por medio de los talleres de anticoncepción que impartió CIMAS a las trabajadoras y cuyo eje versa sobre los derechos reproductivos, se enfatiza la responsabilidad de las mujeres sobre la reproducción a razón de que son ellas las que conciben, y no los hombres.

Durante tres meses CIMAS impartió talleres de anticoncepción a 300 trabajadoras de un total de 600 que laboran en la empresa, contra un total de 800 trabajadores; a pesar de que la empresa manejó los talleres como una capacitación, ésta no fijó un tiempo dentro de la jornada laboral, por el contrario, las actividades se realizaron antes o después del turno correspondiente (matutino, vespertino, nocturno).

Es decir, tanto trabajadoras como la asociación tuvieron que organizarse y acoplarse a distintos horarios de trabajo y de acuerdo a los requerimientos de la empresa (por periodos de una semana o quince días se suspendían las actividades).

Repentinamente, la directiva de la empresa solicitó a CIMAS la suspensión temporal de los talleres sin motivo aparente, aunque la misma argumentó el inicio de una capacitación laboral dirigida a las trabajadoras quienes por tal motivo no podían continuar participando en dichas actividades. El argumento es una excusa, porque las trabajadoras no utilizaban

parte de sus jornadas laborales para los talleres, y su participación era supuestamente voluntaria.

Algunos de los resultados obtenidos por CIMAS sin llegar a constituir la última palabra son: las trabajadoras no tienen nada de información sobre su cuerpo, sobre derechos reproductivos y sexuales, el nivel de estudios es bajo, la mayoría son jóvenes en edad reproductiva y están operadas para no tener hijos.

Las trabajadoras no tienen claridad sobre la cuestión de género, pero la viven, por ejemplo: la responsabilidad de la anticoncepción continúa asignada a las mujeres; las parejas de las trabajadoras, contando con dos métodos anticonceptivos (la vasectomía sin bisturí y el condón), no quieren hacer uso de ellos, aunque algunos trabajadores de la empresa manifestaron su inquietud de participar en los talleres por considerarlos "útiles".

Con respecto a la discriminación laboral, ésta sigue presentándose, ya sea por la diferencia de salarios entre trabajadoras y trabajadores, o la oportunidad de ocupar puestos que con mayor facilidad obtienen los trabajadores.

CIMAS hace hincapié sobre un modelo de calidad en la atención hacia las mujeres que no es compatible con el modelo de calidad total de muchas empresas; aplican la perspectiva de género que consiste en brindar una atención médica que respete los derechos, sexuales y reproductivos de las mujeres, su intimidad, sus decisiones con respecto a su cuerpo, y en el

cual se les explique claramente, con palabras y términos fáciles de entender sobre su padecimiento y tratamiento médico. Es decir, un trato absoluto de respeto.

Uno de los puntos centrales de la discusión que propone la asociación, es la que se refiere a si la anticoncepción es cosa de dos o no. CIMAS es una organización pionera a nivel nacional de proyectos que incluyen una visión de género para la elaboración de talleres de anticoncepción dirigidos a trabajadoras, pero que no excluye la participación de los trabajadores. Países como Brasil y Chile también aplican la atención de calidad, incluso CIMAS retoma cuestiones sobre calidad y género que han sido trabajadas por una chilena llamada Marisa Dela Tamalo.

CONCLUSIONES

La política pública laboral actual, constituye una estrategia encaminada al establecimiento sistemático de normas legislativas que procuren un ambiente laboral productivo, de calidad y cero errores.

En el proyecto de reforma laboral que ha sido sometido a consideración de los legisladores se contempla por primera vez el hostigamiento sexual en la legislación laboral, y este es causal de rescisión de contrato a los trabajadores que incurran en esta práctica y de denuncia contra los empleadores, quienes también tendrán prohibido solicitar a las mujeres pruebas de embarazo (examen de no gravidez), asimismo, estarán impedidos para despedir a una trabajadora o coaccionarla y que renuncie por estar embarazada, es decir, la normatividad debe considerar a la mujer como sujeto de derecho para evitar esta situación.

Como el hostigamiento sexual no está tipificado en la LFT, en las Juntas de Conciliación se levantan las actas por despido injustificado u otro motivo, de modo que no hay estadísticas para documentar los casos, por esta razón, uno de los artículos que se pretende reformar es el 133 que a la letra dice: “ Queda prohibido a los patrones : Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo “.

En México, también es necesario incluir como riesgo de trabajo el hostigamiento sexual, agresión a la que de manera permanente están expuestas las mujeres. Esta penalización debería estar dentro del Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (S.T.P.S.), puesto que el hostigamiento sexual, además de ser una práctica vigente, constituye una forma de violencia

hacia el sexo femenino, pues cuando esta se da en el ámbito laboral, merma las posibilidades de desarrollo de este rubro a reducir la productividad.

Por lo tanto, toda empresa que pretenda mantenerse en el mercado, sin mejorar la seguridad de sus trabajadoras, está condenada a acumular fuertes pérdidas e incluso desaparecer (el año pasado nuestro país perdió 51 mil millones de pesos en accidentes de trabajo. Dato publicado por la S.T.P.S.). Aunado a lo anterior, es importante definir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y obligar a las empresas a implementar un código de ética que incluya las condiciones específicas de la mujer en la seguridad e higiene laboral.

Con la creación de un Código Laboral, un Código Procesal de Trabajo, la Subprocuraduría de Atención a Mujeres; la propuesta de reforma a la Ley Federal del Trabajo, la incorporación del embarazo y el hostigamiento sexual como causales de despido; se reafirmaría el compromiso del gobierno mexicano a través del gobierno local del Distrito Federal, con la economía internacional para incorporar a las mujeres a los proyectos productivos; ya que, junto con los menores de edad y los discapacitados, son mayormente adaptables a los principios de productividad, flexibilidad, polivalencia y movilidad.

Desde la perspectiva del feminismo reformista y de los derechos humanos, se considera que las mujeres son un grupo discriminado en todas las esferas de la vida cotidiana. Sin embargo,

se ha visto que el mercado laboral ha sabido absorber a una fuerza de trabajo femenina considerada poco calificada. La razón de ello radica en los bajos costos y eficiencia que representa toda vez que se inserta fundamentalmente en los sectores servicios y comercios. Las mujeres se enfrentan al conflicto derivado de la necesidad de obtener ingresos monetarios y atender la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos, posición que a su vez condiciona su acceso al mercado de trabajo y las coloca en una situación de vulnerabilidad.

No se han diseñado políticas que permitan mejorar las condiciones de las mujeres con respecto a su función de proveedoras de servicios de salud a nivel doméstico, porque son ellas las responsables de cuidar a niños, ancianos, enfermos y nadie cuida de ellas. Además, no se les reconoce ese trabajo que en múltiples ocasiones se convierte en triple jornada, lo que indudablemente influye en su salud y desarrollo.

De los datos obtenidos en la Subprocuraduría de Atención a Mujeres, concluimos que existen dos tipos de trabajadoras especialmente vulnerables en el trabajo, y a quien van dirigidos los esfuerzos de la política pública laboral, es decir, un sector focalizado del grupo de mujeres: el tipo de trabajadoras mayormente vulnerables a la violencia sexual, las que ganan menos y que presentan un nivel escolar menor, el otro tipo que gana relativamente más y presenta mayor escolaridad, muy jóvenes al igual que las primeras y con su ciclo reproductivo apenas abierto o sin concluir.

El problema es grave porque la mayoría de las empresas contratan mujeres muy jóvenes, incluso menores de edad, con lo que se espera obtener mayores ganancias de esta fuerza de trabajo femenina cada vez más propensa a evitar un embarazo, lo que seguramente acarreará cuadros psicológicos y clínicos severos para estas mujeres que se perfilan a constituirse como cabezas de familia, que tendrán que soportar las presiones de la tercera edad, salarios bajos, pérdida del poder adquisitivo, y el desempleo de distintos miembros de la familia.

Con el creciente proceso de privatización de la seguridad social, una patronal cada vez más renuente a cumplir sus obligaciones referidas a la protección de la maternidad, es seguro que el cuidado de los niños se dispute entre las guarderías, los abuelos, los familiares y amigos más próximos, el papá o la nueva pareja de la trabajadora, con lo cual, no existe ninguna garantía de la protección a los niños.

De tener éxito la política pública laboral entre las trabajadoras del Distrito Federal, es seguro que el proyecto gane espacio al nivel federal y de forma permanente en los próximos años.

MATERIAL BIBLIOGRÁFICO Y HEMEROGRÁFICO CONSULTADO

1.- Arteaga, Matilde (2000) "La perspectiva de género en la salud laboral y las condiciones de trabajo" en **Política Pública Laboral Integral en Materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo**. Subdirección de Mujeres y Menores en el Trabajo – Dirección General del Trabajo y Previsión Social.

2.- Artículo 4º constitucional.

3.- Basaglia, Franca (1986) "Los temas" en **Una voz: reflexiones sobre la mujer**, Universidad Autónoma de Puebla, pp.81-189.

4.- Basaglia, Franca (1985) **Mujer. Locura y sociedad**, Universidad Autónoma de Puebla, Col. La mitad del mundo, 94 pp.

5.- Blume, E.S. (1990) "En las manos de alguien más: control, poder y límites" en **Secret Survivors: uncovering incest and its aftereffects in women**, New York. Wiley, pp.33-60.

6.- Bustelo, Carlota (1991) "El acoso sexual: naturaleza, extensión y consecuencias para las mujeres" ponencia

7.- Cartilla Maternidad y trabajo: ¿Pueden conciliarse?.

8.- Comisión de Equidad y Género. Cámara de Diputados LVII Legislatura. 6 de marzo de 1999. **Programa para prevenir el hostigamiento y el abuso sexual en el trabajo**

9.- Diccionario Enciclopédico Grijalbo (1990)

10.- **Documentos Básicos del PRI** (1997)

11.- Droy, Isabelle (1996) "Mujeres y desarrollo rural" en **Cuadernos agrarios**, no.13, enero-junio, trad. Beatriz Canabal, pp.11-29.

12.- **Enfermedades de transmisión sexual. Pautas de tratamiento** (1989) U.S. Department of Health and Human Services. Public Health Service Centers for Disease Control.

13.- Espinoza, Gisela (1993) "Feminismo y movimiento de mujeres: Encuentros y Desencuentros" en **Revista El Cotidiano**, no.53, marzo-abril, pp.10-16.

14.- Esquivel, Ma. Teresa (1989) "Mujer y modernización: análisis estadístico" en **Revista Sociológica** no.10, mayo-agosto, año IV, pp.81-105.

15.- Fagetti, Antonella (1995) "Los cambiantes significados de la maternidad en el México rural" en **Relaciones de género y transformaciones agrarias**, González, Soledad y Vania

Salles (coords), Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer, El Colegio de México, pp.301-337.

16.- Finkelbor, D (1980) "¿Por qué se victimiza sexualmente a los niños?" en **Abuso al menor**, México, Ed. Pax-Mex., pp.35-52.

17.- Garcia Canclini Néstor (1990) "Introducción: la sociología de la cultura de Pierre Bourdieu" en **Bourdieu, Pierre Sociología y cultura**, Consejo Nacional para la Cultura y las Artes, Grijalbo, colección Los noventas, México, pp.9-50.

18.- Gargallo, Francesca (2000) "El trabajo como derecho humano y la discriminación de las mujeres", ponencia, Gobierno del Distrito Federal - Procuraduría de la Defensa del Trabajo – Subprocuraduría de Atención a Mujeres.

19.-Gutelman, Michel (1980) "¿Qué es el ejido?" en **Capitalismo y Reforma Agraria en México**, México, Ediciones Era, Col. Problemas de México, pp.51-52.

20.- **Ley Federal del Trabajo**, Título V

21.- López, Guadalupe y Sona Kumar (2001) "La perspectiva de género en las políticas y prácticas comerciales entre la Unión Europea y América Latina" en **Revista Cuadernos feministas**, año 3, no.14, pp.11-13.

- 22.- Macías, Ma. De la Luz (1993) "Mujeres e industria manufacturera en México" en **Revista El Cotidiano** no.53, marzo-abril, pp 33-39.
- 23.-Maquieira, Virginia y Cristina Sánchez (comps) (1990) **Violencia y sociedad patriarcal**, Ed. Pablo Iglesias, Madrid, 154 pp.
- 24.- Mejía, Bertha (1997) **El hostigamiento sexual en el centro del trabajo**, Programa de Formación en Acciones Afirmativas para las Mujeres trabajadoras, Mujeres trabajadoras Unidas, A.C., Mujeres en Acción Sindical.
- 25.- Mercado, Patricia y Ana A. Solís (1997) **Trabajo y Democracia hoy: las luchas de la mujer trabajadora** no.41, año 7, México D.F, José Merced González (Director)
- 26.- Muñiz, Elsa (1999) "La historia cultural del género: un acercamiento al poder y a la cultura genérica" en **Fuentes humanísticas, Departamento de Humanidades UAM-Azcapotzalco**, 2º. Semestre de 1999, no. 19, pp.67-83.
- 27.- Ortega, Max (1996) "Situación actual del movimiento obrero mexicano" en **Memoria del segundo coloquio sobre Estado y movimientos sociales**, Ortega, Max y Enrique García Márquez (coords.), México, UAM-I.
- 28.-**Plataforma Electoral PAN (94-00)**

29.- Plataforma electoral PRD (94-00)

30.- Ritzer, George (1993) "Feminismo socialista" en **Teoría Sociológica Contemporánea**, Mc. Graw-Hill, México, pp.388-391.

31.- Román, Sara (2001) "El caso del Tratado de Libre Comercio en América del Norte (NAFTA)" en **Revista Cuadernos feministas**, año 3, no.14, pp.14-17.

32.- Rubin, Gayle (1997) "Notas para una economía política del sexo, en Marta Lamas (comp), **En género: la construcción cultural e la diferencia sexual**, PUEG-Miguel Angel Porrúa, 1ª. Reed.,México.

33.-**Seminario Internacional Sobre Hostigamiento Sexual en el Trabajo**. Materiales de apoyo para la discusión en las mesas de trabajo, 12 y 13 de mayo del 2000, Ciudad de México.

34.- Solís de alba, Ana Alicia (1996) "Movimiento de mujeres trabajadoras: ¿qué quieren?" en **Memoria del segundo coloquio sobre Estado y movimientos sociales**, México, UAM-I, pp.40-52.

35.- Woolf, Virginia () **Un cuarto propio**.

36.- Veloz, Norma Ilse (1993) Reseña del libro "Las encrucijadas de clase y género. Trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México" en **Revista El Cotidiano** no. 53, marzo-abril, pp. 18.

37.- Veraza, Jorge (1996) "Sida/condón y neofascismo cultural y social" en Memoria del segundo coloquio sobre Estado y movimientos sociales, México, UAM-I, pp. 133-153.

38.-Zabludovsky, Gina (1993) "Hacia un perfil de la mujer empresaria en México" en **Revista El Cotidiano** no. 53, marzo-abril, pp. 54-59.

ANEXO 1

ENTREVISTA * REALIZADA A ESTHER CASANOVA PADILLA, DIRECTIVA DEL CENTRO INTERDISCIPLINARIO DE MUJERES EN ATENCIÓN A LA SALUD (CIMAS).

¿QUÉ ES EL CIMAS?

Centro Interdisciplinario de Mujeres en Atención a la salud. Es una asociación civil.

CUÁNDO Y CÓMO SURGE EL CIMAS?

CIMAS surge en 1999 ya conformada legalmente. Anteriormente formábamos parte de otro grupo, de otra organización como ésta, pero como este grupo decidió cerrar los servicios de salud, nosotras decidimos asociarnos, continuar con el trabajo.

* Entrevista efectuada el jueves 4 de enero del 2001. A partir de la pregunta no. 6 según el orden, la entrevista se presenta como testimonio por la dinámica que adquirió la misma. Se omiten las intervenciones de los entrevistadores por considerarlas mínimas y con cierta informalidad para el trabajo.

¿RECIBE CIMAS ALGÚN TIPO DE AYUDA ECONÓMICA, DE DIFUSIÓN, PARA GESTIÓN DE PROYECTOS, ETC., POR PARTE DE ORGANIZACIONES NO GUBERNAMENTALES, GUBERNAMENTALES, GOBIERNOS LOCAL Y/O FEDERAL, EMPRESAS PRIVADAS, PARAESTATALES, ETC.?

No, ninguna, nosotras somos autogestivas.

¿QUÉ SERVICIOS BRINDA EL CIMAS, CON QUÉ OBJETIVO Y A QUIÉNES VAN DIRIGIDOS?

Mira, principalmente los servicios nosotras los dividimos en dos: en servicios de salud y los educativos. Entonces, los servicios de salud es la consulta ginecológica, toma de papanicolau; o sea detección oportuna de cáncer cervicouterino y mamario. Los servicios educativos son los talleres, todo lo que nosotras hacemos: la sistematización que hacemos de nuestro trabajo para difundir, sacar folletos, los talleres que llevamos principalmente a escuelas y empresas.

Va dirigido principalmente, bueno, la consulta principalmente a las mujeres. Nuestro objetivo es mejorar las condiciones de atención a la salud de las mujeres.

Nosotras desarrollamos un modelo de calidad a la atención. Esto lo iniciamos desde que estábamos en el otro lugar, hicimos indicadores, y es una atención de calidad con

perspectiva de género; respetar los derechos de las usuarias, de promover la autoestima, promover también la asistencia del compañero en todos los procesos de salud reproductiva. Ese es principalmente a quien va dirigido: los talleres a público en general.

La idea es: nosotras hablamos de salud donde se incluya siempre la perspectiva de género y calidad en la atención, infecciones de transmisión sexual; bueno, yo principalmente trabajo lo de mujer y SIDA.

¿USTEDES OFRECEN LOS SERVICIOS O EXISTE ALGÚN MEDIO POR EL CUAL LAS EMPRESAS LAS CONTRATAN?

Mira, nosotras nos anunciamos en diferentes medios que lo hacen gratuito con otros grupos como con el que estábamos antes; ellos continúan con un programa de radio, bueno, ahorita está suspendido por el cambio de gobierno. Entonces ellos nos anuncian y en canal once en Diálogos en Confianza cuando son temas de salud nos anuncian y entonces la gente nos busca. Y de las empresas igual nos han escuchado o se pasan la voz entre las organizaciones y así es como nos llaman. Hasta ahora así ha sido. Nosotras ahorita queremos iniciar otra estrategia para promovernos, la capacitación para así llegar a otras personas.

ACTUALMENTE BRINDAN SERVICIOS A UNA EMPRESA CANADIENSE. EN CONCRETO, ¿CUÁL ES EL PROYECTO QUE REALIZAN?

Mira, nos llamó la directiva de ahí, de capacitación, que estaba interesada en que nosotras diéramos unos talleres a las mujeres de ahí de la empresa porque habían visto varios problemas para ellos como empresa. Que cada que había una fiesta así grande de la empresa, 15 de septiembre o Navidad, los embarazos aumentaban; entonces fuimos a hablar con el director de la empresa y él nos explicaba la problemática que hay, que una vez encontraron en un bote de basura a un feto que ya había nacido pero muerto. Le preocupó entonces, él quería que nosotras diéramos alguna capacitación y sensibilizar a las mujeres porque hay mucha falta de información sobre métodos anticonceptivos, principalmente es lo que él nos explicó.

Nosotras le dimos un listado de los talleres, lo que más le interesaba en ese momento era eso y bueno yo, ya saben, maliciándola: de todos modos a ellos no les conviene que las mujeres se embaracen, pero bueno, no sé si él lo hizo. pero de forma inteligente nos dijo que a él, y a lo mejor él estaba sensibilizado con la situación, le preocupaba.

Y él nos dijo que la empresa fue de mexicanos antes que de canadienses, y que cuando una mujer se embarazaba la corrían; entonces, cuando entraron los canadienses... fíjate que mala onda pero así es, cuando entraron los canadienses dijeron que no, que las políticas no eran esas, que iban a cambiar. Si la mujer se embaraza tiene sus derechos como trabajadora y se respetan, por lo menos en ese renglón, y bueno, nosotras decidimos ir a dar talleres porque en promedio son como 600 mujeres. Ellos querían contratar un auditorio en un hotel, llevar

la plática, entonces les dijimos, no porque no funciona, nosotras queremos cuarenta mujeres por grupo y entonces así lo hicimos, de cada departamento.

Y nosotras hicimos en taller de anticonceptivos. Claro, siempre nosotras hacemos hincapié en los derechos, o sea, hay estos métodos pero finalmente tú decides cuándo, cómo, cuántos; las políticas de población han manejado que la familia pequeña vive mejor, ahora sí, tengan más; ellos van diciéndonos cuándo más o menos tenemos que embarazarnos. Entonces a nosotras se nos hizo muy interesante y una oportunidad de llegar a unas mujeres ¡que bueno, ni te imaginas!. No tienen nada de información, ni conocen su ciclo menstrual, nada, mucho menos exigir el uso del condón, y como ahí hay, ellas son 600 mujeres y hombres como 800 se dan mucho las relaciones entre compañeros y todo eso.

Hasta ahora nada más hemos podido dar el taller de anticoncepción. Estamos pensando, o sea, yo quiero hablar, no he podido hablar con la coordinadora de capacitación porque a mí me interesa platicar con ella, si es realmente que no vamos a dar el taller porque están en capacitación de otro tipo, o porque después de diciembre quieren ver cuántos embarazos hubo.

Fijate que nosotras de entrada la empresa no nos limitaron a decir nada, porque nosotras si les dijimos: nuestro trabajo es diferente, no vamos a venir y a repartir métodos y a darles; nosotras promovemos el uso del condón más que nada y a que disfruten la sexualidad. Ante todo, pero que ellas respetando sus derechos y que sean quienes decidan; incluso llevamos las cartillas, yo creo que ya las han de tener.

Nosotras llevábamos lo de maternidad al trabajo porque bueno, las chavas del MAS trabajan esto y llevamos también del grupo de católicas por el derecho a decidir; porque respetando la religión de cada quién, quitando culpas que la Iglesia nos ha metido. Nosotras hablamos claro, y que se responsabilicen los chavos también. El trabajo también de nosotras es: la anticoncepción es cosa de dos, ¿realmente es cosa de dos?, y era la discusión que metimos. Nosotras metemos toda la parte de derechos, si le interesa una sexualidad placentera, sin violencia, libre, no sé qué; tiene derecho a decidir cuándo, cómo, dónde y con quién, y todo eso; tiene derecho a que no te corran de tu trabajo.

El otro tema que nosotras hablamos fue el hostigamiento sexual porque nos dijeron que si se daba el hostigamiento, sobre todo que había de los dos, en mujeres como en hombres. Las mujeres con los más altos de rango, él decía que las mujeres también se hostigaban y los hombres a las mujeres; también era otro tema que se quería tratar.

Yo creo que si pensamos cómo se están dando las cosas, no creo que sea tanto por las mujeres sino por mantenerlas trabajando, que no se embaracen, que no sean hostigadas.

Otra cuestión que vi que está gruesísima con respecto a la calidad: nosotras al hablar de calidad en la atención no es como hablar de calidad total como se entiende, de cero error, de productividad, no, no, no; es un modelo de atención para mujeres, para personas que atiendan mujeres; y ellas tienen la atención de calidad, pero ahí si es de calidad total: cero errores. En el piso de la empresa tienen marcadas huellas por cuestión de seguridad; pero

también dicen: piensen en el bono, la política de los cinco soles; nosotras cotorreamos: piensa en el bono gana ya.

Lo bueno es que por ejemplo, las personas que nos contaron no se quedan en el taller, porque también eso las cohibe, hay más libertad de que nosotras podamos hablar. Yo no sé si haya sido, quiero saber, qué fue, cómo estuvo; porque nosotras aplicamos algunos cuestionarios... más por ahí que por cuestiones laborales; pero esa cuestión del bono; y por ejemplo, otra cosa, nosotras también hablamos de la diversidad sexual.

La coordinadora les habla siempre como en diminutivo a las señoras: ¡mis niñas!. No son niñas: es una señora, es una joven, o no se qué, ¡mis niñas!, porque eso es algo que nosotras siempre escuchamos en los consultorios: mi niña, mamacita, madrecita. No, no soy madrecita ni mujercita. Ellas decían que sí habían mujeres lesbianas, pero que son muy pasionales; pero igual, se tiene que hablar para que siempre exista respeto.

Empezamos a meter todo eso, fue una experiencia nueva, dada en otro lado. Habíamos dado en oficinas pero no en una empresa. Me di cuenta que hay una falta y un desconocimiento grueso del cuerpo, de todo: digo, no estamos acostumbrados a verlo, al contrario; y las veíamos y estaban fascinadas. Lo que ellas nos decían, qué era maravilloso. Fue interesante.

Teníamos planeado. Nuestro plan de trabajo era empezar a capacitar gente desde dentro: a los ministerios y a la gente que trabaja en delegaciones. ¡Ojalá!, dar cursos, talleres.

Nosotras pensábamos: no sabemos si ellas lo pidieron o si no lo pidieron, si les interesa, si no les interesa, eso es lo que ellas quieren, que ellas sepan, pero realmente, ellas qué quieren. Primero iban así, siempre hay de todo, pero después al final, al final se acercaban en particular con su problema. Y ahí en esa empresa tienen un médico, yo les decía, ahí tienen un médico; no, como que ellas quieren en la intimidad, ellas piensan que si van a ir ahí, todo el mundo se va a enterar; y también tienen una persona en el sindicato, allá adentro, una mujer, y la señora entró al primer taller, de esas señoras muy buena onda, aparentemente muy preocupada, hablen, hablen, digan qué quieren, ahí están ellas. No se preocupe, nosotras damos el taller, cada quien tiene su tiempo y cada quien, nadie está obligado a preguntar, discúlpame.

Se invitó a la médico y a la señora, nunca fueron, y como ellas estaban contentas. Nosotras les dimos nuestros teléfonos y les dijimos que si alguna vez querían venir acá, que como no tenemos financiamiento, entonces no somos de asistencia, pero que si por ser ellas, que nos dijeran que venían de allá. Es por Cuautitlán, para la salida a Tepozotlán.

Empezamos con las obreras, después íbamos a pasar a oficina. Yo le dije a la chava: a mí me interesa mucho que ustedes también se les diera una plática, entonces empezamos con ellas, también les metimos las cuestiones de seguridad porque ellas trabajan con solventes; algunas, depende del área en que estén. Tienen derecho a exigir.

Les preguntaba yo que si los salarios eran los mismos para el mismo puesto desempeñado por una mujer o un hombre, decían algunas, todavía no querían hablar, no se atreven a

hablar. Para ascender, una de ellas era la primera que iba a estar en pintura, no como jefa, no me acuerdo como le llamaba, no me acuerdo del nombre del área, y les dije: por qué están ustedes ahí. Porque las mujeres son más minuciosas. Si pagan más en otra área, tú puedes pedir que te cambien para allá. Pero si dicen que algunos puestos se los dan a los hombres. Que sean canadienses no garantiza.

Hasta ahorita no hemos hecho todavía la evaluación porque no contábamos con que se suspendiera así, porque nos faltaron varios grupos; nos faltaron de dar el taller a tres grupos más; y después íbamos a pasar al taller de enfermedades de transmisión sexual.

Estuvimos como tres meses, nos teníamos que adaptar a los horarios, además les pedían, ellas no daban tiempo de su trabajo, ellas daban tiempo fuera. No creas que la empresa decía: les damos dos horas para que se vayan, no, ellas se tenían que quedar después de o antes de su turno. Trabajan de mañana, tarde o noche; nosotras trabajamos así, a veces nos llamaban en una semana, en quince días. Vi un letrero pegado que era una invitación, que ninguna estaba obligada a asistir, que si les interesaba el tema era tal y en base a lo que ellas querían. Nosotras les dijimos, bueno, qué quieren. Les interesaba mucho lo de enfermedades de transmisión sexual, sexualidad, todo eso, porque tocamos temas de sexualidad, veíamos que había violencia en alguna familia: a una chava por pedirle a su esposo que no sentía nada, la golpea. Nosotras atendimos 300 mujeres.

El nivel de estudios es bajo, la que más tenía era de preparatoria (una mujer) no terminada. La mayoría son jóvenes y están operadas. De 18 años, no las aceptan menores. Un día nos

tocó que estaban solicitando personal y revisamos la encuesta para ver si les preguntaban algo así como que no fueran casadas. Les piden que no tengan problema de horario. Una decía: es que estoy estudiando, y el entrevistador le dijo que: entonces no porque tienes que rolar turnos.

Estuvimos observando cuantas mujeres se quedaban y cuantos hombres, porque estaba ahí el registro. Nosotras nada más habíamos aplicado en todo ese tiempo "este cuestionario", y apenas estoy sacando los datos. Fue muy repentina la llamada por la oficina (empresa) para ir a dar el taller y les urgía; se me hace raro que primero les urgía mucho y ahora está muy parado... y maliciándola, venía fin de año.

Nosotras nada más preguntamos la edad, estado civil, escolaridad, si actualmente tenían pareja o no, y desde cuándo, si se ha tenido relaciones sexuales, a qué edad inició su vida sexual. Porque eso también lo preguntamos acá para nosotras; cuántas parejas sexuales has tenido, actualmente tienes relaciones o no, si ha utilizado algún método anticonceptivo, cuál y por qué, si, por qué y no por qué, actualmente utilizas métodos anticonceptivos. Algunas respondían a esta pregunta que no, porque no tenían relaciones y había otras que decían: no porque me cuida mi pareja. El que su pareja la cuide significa que cuando hay coito su pareja se sale (coitos interruptus).

Si ya estaba embarazada y cuántos partos y abortos, y qué es lo que más le interesa de este tipo de talleres. De los cuestionarios hemos sacado los grupos de edad: de 18 a 22 años (33), 23 a 27 (34), 28 a 32 (24), 33 a 37 (12). Con respecto al estado civil del grupo de 18 a 22 años: 20 solteras, 6 casadas, 7 separadas.

USTED NOS MENCIONA QUE LE HABÍA SORPRENDIDO EL DESCONOCIMIENTO QUE TIENEN LA MAYORÍA DE LAS TRABAJADORAS CON RESPECTO A SU CUERPO. ¿INCLUYE ESTA SITUACIÓN A TODAS LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA, ES DECIR, AL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO EN CONJUNTO?

La mayoría de ellas no lo conoce. Les regalamos, les damos folletos con información a este respecto, les enseñe como poner el condón con la boca, ya que de esta manera muchos hombres ni cuenta se dan de que ya tienen protección

Alguna trabajadoras decían: no vayan a ser muy providas. Nosotras teníamos que cuidar de cómo hablar, nosotras respetamos la creencia de cada quien. aquí no venimos a imponerles nada. No puedes llegar y romper con todo. Llevamos folletos con información sobre el aborto, del 28 de noviembre, día de la despenalización del aborto, llevamos la cartilla Maternidad y Trabajo, las nuevas reformas para el Código Penal, anticoncepción de emergencia.

Lo que nosotras les decíamos es que los métodos anticonceptivos que les estábamos mostrando, totalmente evitan un embarazo no deseado, pero que ninguno más que el condón les previene de una infección de transmisión sexual, incluyendo el VIH, porque tampoco saben.

ME IMAGINO QUE LES HABLAN ACERCA DE LA DIFERENCIA DE GÉNEROS.

¿HAY UNA INTRODUCCIÓN?

Sí, antes del taller nosotras les hablamos de la cuestión cultural de género.

¿HAY CLARIDAD?

No la tienen claro, esto es el género y esto es cultural, pero si lo han vivido. Inclusive había una información que decía: la anticoncepción ¿es cosa de dos? Si, para rescatar la parte: qué le toca a él, y por qué yo me tengo que cuidar, para mujeres, cuántos métodos anticonceptivos hay, y para hombres hay dos y no los quieren usar: uno definitivo, que no se lo hacen porque creen que atenta contra su virilidad, es gratis, se lo hacen sin hospitalización, y el otro es el condón.

Les explicamos que también los hombres no están muy salvados que digamos. Ellos tienen mucho que trabajar, se les ha negado toda la parte de los sentimientos, se sienten fuertes, cargar con todo. Los mismos trabajadores de la empresa decían que por qué ellos no entraban también al taller, ya que les podía ser útil.

Uno de ellos le dijo a la coordinadora que fue quien nos contrató: que qué les íbamos a enseñar, porque como iba a estar su chava, y al otro día quería hablar con nosotras, y le

dijimos: pues dile que venga para hablar y quitarle su preocupación de protección a la mujer. Ahora con las políticas, al cambiar la ley, si llega muy tomado, la mujer tiene derecho a negarse. Yo creo que no basta con información, yo lo he visto con el trabajo del SIDA, no basta con que le digas a un chavo y una chava: cuidate, protégete en lo cotidiano.

Nosotras por ejemplo en los servicios de salud con perspectiva de género que damos, promovemos que en la consulta respeten tus derechos, tu intimidad, tus decisiones, que la doctora te explique claramente lo que te está mandando y lo que tú tienen, con palabras y términos que entiendas, que tú decidas junto con ella el tratamiento, que no te regañen.

Nosotras tenemos procesos de atención: ¿cómo es una atención de calidad con perspectiva de género?, ¿qué se tiene que cumplir?. No es fácil, nosotras tardamos dos años en elaborar el modelo de calidad y en aplicar las encuestas a los usuarios y ver cómo evaluaban el servicio.

El modelo de calidad funciona de la siguiente manera: en una llamada telefónica, atender a la persona que llama, de manera amable y explicarle con lujo de detalle todas sus preguntas. Cuando llegan a CIMAS se le pregunta si es la primera vez, realizar entrevista, explicar en qué consiste la revisión de mamas, decirle a la usuaria si es canalizada, ella es quien decide, no nosotras. Para nosotras esto es una atención de calidad.

TIENEN PROBLEMA CUANDO LE DICEN A UNA PERSONA (PACIENTE): TÚ TIENES EL PODER DE DECIDIR SOBRE TU CUERPO.

Sí porque te dicen: ¿cómo le hago?. Yo creo que se sienten confundidas en un momento dado, porque sí es muy fácil: tú vienes y me dices que tengo derecho a todo, pero hazlo. Por eso están las técnicas, poco a poco tú puedes irles diciendo. Lo primero es darse cuenta que tiene derechos, conocer que tiene derechos, porque si no los conoce no puede ejercerlos.

¿SON PIONERAS EN ESTE TIPO DE PROYECTOS, O EXISTEN PROYECTOS SIMILARES EN OTROS PAÍSES SOBRE ESTA FORMA DE ATENCIÓN?

Nosotras aquí en México, somos pioneras. En Brasil y en Chile también se aplica la atención de calidad; incluso nosotras retomamos cuestiones de una chilena que se llama Marisa Dela Tamayo, sobre calidad y género en servicios de salud.

REFERENTE AL TRABAJO QUE ESTÁN HACIENDO EN LA EMPRESA DE AUTOPOARTES, ¿HAY EXPERIENCIAS SIMILARES?

Yo me imagino que sí. Por ejemplo, las chilenas estuvieron trabajando en el Seguro, capacitando a las enfermeras y al personal de salud. Nosotras estuvimos en un centro de

salud; y no es tan fácil que la gente quiera que vayas a dar un modelo porque implica muchos cambios.

También pertenecemos a una organización que se llama Organizaciones y Mujeres Decidiendo Frente al SIDA, y vamos a compartir con una clínica Infecciones de Transmisión Sexual, en la colonia Condesa. Para nosotras es importante que participe desde el director hasta el personal de intendencia.

ANEXO 6*

EL SIDA EN MÉXICO	CASOS DE SIDA POR SEXO Y EDAD (31-12-00)
-------------------	--

SEXO	NÚMERO	PORCENTAJE
HOMBRES	40,808	85.7%
MUJERES	6,809	14.3%
TOTAL	47,617	100%

EDAD	NÚMERO	PORCENTAJE
< 15 AÑOS	1,116	2.5%
ENTRE 15-44 AÑOS	37,148	78.0%
45 O MÁS AÑOS	8,615	18.1%
EDAD IGNORADA	688	1.4%
TOTAL	47,617	100.0%

EL SIDA EN MÉXICO	CASOS NOTIFICADOS Y ESTIMACIÓN DE AFECTADOS (31-12-00)
-------------------	---

CASOS NOTIFICADOS	47,617
CONSIDERANDO EL RETRASO Y EL SUBREGISTRO	64,000
INFECTADOS POR VIH	DE 116,000-177,000

EL SIDA EN MÉXICO	CATEGORÍAS DE TRANSMISIÓN (31-12-00)
-------------------	--------------------------------------

CATEGORÍAS	PORCENTAJE
SEXUAL:	86.7%
HOMO Y BISEXUAL	53.6%
HETEROSEXUAL	33.1%
SANGUÍNEA:	10.7%
TRANSFUSIÓN SANGUÍNEA	07.7%
HEMOFÍLICO	00.8%
DONADOR	01.2%
DROGAS LV	00.9%
EXP. OCUPACIONAL	<0.1%
PERINATAL	02.0%
OTRAS (HOMODROGAS)	00.6%

EL SIDA EN MÉXICO	NÚMERO DE CASO (31-12-00)
-------------------	---------------------------

Durante el año 2000 se han registrado 4,855 casos nuevos de SIDA, de los cuales únicamente 1,114 casos (22.9% fueron diagnosticados en este año, y los restantes corresponden a años anteriores.

Desde 1994 se registra un promedio anual de aproximadamente 4,100 casos.

La relación hombre/mujer es de 6 a 1. Sin embargo, en los casos por transmisión sexual esta relación aumenta a 9 hombres por cada mujer.

De un total de 47,617, se han registrado 26,141 (54.9%) muertes.

EL SIDA EN MÉXICO	CASOS DE SIDA POR INSTITUCIÓN (31-12-00)
-------------------	--

INSTITUCIÓN	NÚMERO	PORCENTAJE
SSA	23,717	49.8%
IMSS	14,576	30.6%
ISSSTE	2,822	5.9%
OTRAS	6,502	13.7%
TOTAL	47,617	100.0%

**ESTIMADO MUNDIAL DE ADULTOS Y NIÑOS VIVIENDO CON
VIH/SIDA (FINALES DE 1999)**

REGIÓN	MILLONES DE PERSONAS
AFRICA SUBSAHARIANA	24.5
ASIA DEL SUR Y SUDORIENTAL	5.6
AMÉRICA LATINA	1.3
AMÉRICA DEL NORTE	900 mil
ASIA ORIENTAL Y PACÍFICO	530 mil
EUROPA OCCIDENTAL	520 mil
EUROPA ORIENTAL Y ASIA CENTRAL	420 mil
CARIBE	360 mil
AFRICA DEL NORTE Y MEDIO ORIENTE	220 mil
AUSTRALIA Y NUEVA ZELANDA	15 mil
	34.3

*Fuente: Registro Nacional de Casos de SIDA. Dirección y teléfono de CONASIDA:

Calzada de Tlalpan no. 4585, 2º piso, Col. Toriello Guerra, 56 66 74 32